

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

Sumilla. La Casación N.º 208-2005 Pasco, ha establecido como parámetros de comparación: i) la procedencia del demandante y el homologado propuesto; ii) la categoría o nivel ocupacional al que pertenecen; iii) la antigüedad laboral; iv) las labores realizadas por el demandante y el homologado; y, v) una correcta diferenciación desglosada entre los conceptos remunerativos que se perciben en el caso del demandante y el homologado propuesto.

Lima, diecinueve de junio de dos mil veinticinco¹

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

vista la presente causa en la fecha, luego de verificada la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **BUSTAMANTE DEL CASTILLO**, con adhesión de los señores Jueces Supremos **ATO ALVARADO**, **CARRASCO ALARCÓN** y **JIMÉNEZ LA ROSA**, y, con el voto en minoría de los señores Jueces Supremos **CASTILLO LEÓN**, **YALÁN LEAL** y **YANGALI IPARRAGUIRRE**, se emite la siguiente sentencia.

VISTOS

El recurso extraordinario presentado por el demandante, **Domingo Guzmán Montañez Soncco** representado por el **Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Corporación Lindley - SINATREL**, contra la sentencia de vista de fecha diecinueve de mayo de dos mil veinte, que **confirmó** la sentencia apelada de fecha cinco de noviembre de dos mil diecinueve, que declaró **infundada** la demanda de homologación de remuneraciones y otros.

I. CAUSALES DEL RECURSO

¹ Fecha de la dirimencia programada, al haber quedado inicialmente en discordia con fecha dieciocho de diciembre de dos mil veinticuatro. Interviniendo como segundo dirimente el señor Juez Supremo Jiménez La Rosa.

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha cinco de octubre de dos mil veintidós, por las siguientes causales:

- **Infracción normativa del artículo 139 incisos 3, 5 y 14 de la Constitución Política del Perú.**
- **Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 26 inciso 1 de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Perú y el artículo 1 del convenio OIT N° 111.**
- **Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 43 de la Ley N° 29497, concordante con el artículo 473 inciso 1, artículo 50 inciso 6 y artículo 122 inciso 3 del Código Procesal Civil.**
- **Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 23 de la ley N° 29497, concordante con el artículo 196 del Código Procesal Civil.**
- **Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 22 de la Ley N° 29497, concordante con el artículo 194 de Código Procesal Civil.**
- **Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 27 de la Ley N° 29497, concordante con los artículos 1 y 22 del Decreto Supremo N° 001-98-TR.**
- **Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 46 inciso 3 de la Ley N° 29497, concordante con los artículos 298, 300, 301 del Código Procesal Civil.**

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

II. CONSIDERANDO

Antecedentes del caso

PRIMERO. A fin de establecer la existencia de la infracción arriba señalada es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

- a) **Pretensión.** Conforme se aprecia de la **demanda de fecha once de julio del dos mil dieciocho**, la parte demandante solicitó la homologación de remuneraciones de su afiliado Domingo Guzmán Montañez Soncco y que se ordene el pago de cualquier incremento que se otorgue al homólogo; más el pago de intereses legales, costos y costas procesales.
- b) **Sentencia de primera instancia.** El **Juzgado de Trabajo Permanente Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este**, mediante sentencia de fecha cinco de noviembre del dos mil diecinueve, declaró **infundada la demanda**, al sostener que el demandante pretende su homologación con el señor Alfonso Flores Macedo; sin embargo, dicha persona trabaja en la planta de Lima a diferencia del demandante que labra en la planta de requipa; además, de que el homólogo tenía experiencia en otras empresas, lo que demuestra mayor antigüedad; y, concluye que no se puede establecer como válido al homólogo propuesto.
- c) **Sentencia de segunda instancia.** La **Sala Laboral Permanente** de la misma Corte Superior, mediante **sentencia de fecha diecinueve de mayo de dos mil veinte, confirmó la sentencia apelada**, expresando similares fundamentos que los emitidos en primera instancia.

La infracción normativa

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

SEGUNDO. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación.

De la causal procesal de casación

TERCERO. El artículo constitucional cuestionado en casación, establece lo siguiente:

“Artículo 139. Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...)

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

14. El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad.”

Delimitación del objeto de pronunciamiento

CUARTO. La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido o no en la infracción al debido proceso de tal trascendencia, que conlleve a la nulidad de los actuados.

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

El derecho al debido proceso

QUINTO. El derecho al debido proceso, comprende los elementos siguientes:

- i) Derecho a un juez predeterminado por la ley*
- ii) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado*
- iii) Derecho a un juez independiente e imparcial*
- iv) Derecho a la prueba*
- v) Derecho a la motivación de las resoluciones*
- vi) Derecho a los recursos*
- vii) Derecho a la instancia plural*
- viii) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos*
- ix) Derecho al plazo razonable.*

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral, la observancia por los jueces del debido proceso.

Doctrina jurisprudencial respecto al derecho al debido proceso

SEXTO. En relación a este derecho constitucional, esta Sala Suprema en la **Casación N°15284-2018-CAJAMARCA** de fecha veintiséis de agosto de dos mil veintiuno, ha establecido, con la calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

“Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de logicidad.
4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución”.

Solución al caso concreto

SÉPTIMO. Revisada la sentencia de vista se advierte que la decisión se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose la sentencia suficientemente motivada de acuerdo a ley, a los medios probatorios verificados en el expediente y circunscrita a las pretensiones enunciadas por el demandante oportunamente en el proceso, lo que conlleva a concluir, a este Colegiado Supremo, que en ella no se vislumbra vulneración, ni al debido proceso ni a la debida motivación de las resoluciones judiciales; puesto que, la impugnada garantiza que el razonamiento guarda relación y es proporcional con el problema que corresponde resolver.

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

Siendo así, se aprecia que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia del debido proceso, toda vez que no se advierte la existencia de alguna de las causales enumeradas en la Casación 15284-2018-CAJAMARCA, no presentándose la supuesta incoherencia alegada por la parte impugnante; por el contrario, expresa de manera razonada, suficiente y congruente las razones que fundamentan la decisión adoptada; por lo tanto, no se evidencia vicio alguno de nulidad que atente contra la citada garantía procesal constitucional; siendo así, la causal procesal materia del presente recurso resulta **infundada**.

De la causal de orden material

Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 26 inciso 1 de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 2 inciso 2 del de la Constitución Política del Perú y el artículo 1 del convenio OIT N° 111

OCTAVO. Los artículos constitucionales cuestionados en casación establecen:

“Artículo 2. Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

[...]

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

“Artículo 26. Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. [...].”

Asimismo, el artículo cuestionado del **Convenio N° 111**, ha establecido lo siguiente:

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

“Artículo 1.

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

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

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

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

La regla de igualdad en materia remunerativa

NOVENO. En la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha previsto mediante sus artículos 7 y 23 inciso 3, que:

“Artículo 7. Todos son **iguales ante la Ley** y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a **igual protección contra toda discriminación** que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

“Artículo 23.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una **remuneración equitativa y satisfactoria**, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (énfasis nuestro).

DÉCIMO. Siendo ello así, los derechos de igualdad y no discriminación en materia remunerativa, se manifiestan en la regla de igualdad de trato remunerativo; la cual, conforme se ha reseñado precedentemente, se expresa en la forma siguiente: *corresponde igual remuneración por trabajo de igual valor*. Esta regla también se desprende de los instrumentos internacionales de la OIT.

El Tribunal Constitucional, desarrollando los preceptos constitucionales antes anotados, sobre el derecho fundamental de la remuneración, ha señalado:

“La remuneración equitativa implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución”

“La remuneración suficiente, en tanto parte integrante del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución, implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo- bien a través del Estado, bien mediante la autonomía colectiva- de tal forma que no peligre el derecho constitucional a la vida o el principio-derecho a la dignidad” (Fundamentos 22 y 29 de la Sentencia del Expediente 020-2012-PI/TC).

Solución al caso concreto

DÉCIMO PRIMERO. La parte recurrente argumenta la aplicación del derecho a la igualdad de trato, lo que significa igual trabajo igual remuneración, lo cual sustenta la homologación de remuneraciones.

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

Resulta pertinente señalar que cuando se denuncia una infracción normativa vía casación, está no deben estar orientados a cuestionar el criterio adoptado por las instancias de mérito respecto a los hechos evaluados y decididos en el caso concreto, y menos pretender una revaloración probatoria, ya que en vía recurso de casación no es posible volver a revisarlo, toda vez que vulneraría flagrantemente la naturaleza y fines de este recurso extraordinario.

DÉCIMO SEGUNDO. Evaluando los actuados, se aprecia que ambas instancias han valorado y determinado la existencia de causas objetivas de diferenciación remunerativa entre el demandante (Domingo Guzmán Montañez Soncco) y el homólogo propuesto (Alfonso Flores Macedo), teniendo en consideración los parámetros de comparación establecidas en la **Casación N.° 208-2005 Pasco**, es decir: **i)** la procedencia del demandante y el homólogo propuesto; **ii)** la categoría o nivel ocupacional al que pertenecen; **iii)** la antigüedad laboral; **iv)** las labores realizadas por el demandante y el homólogo; y, **v)** una correcta diferenciación disgregada entre los conceptos remunerativos que se perciben en el caso del demandante y el homólogo propuesto.

DÉCIMO TERCERO. En efecto, si bien ambos trabajadores han desempeñado el cargo de “operador de montacarga”, resulta necesario señalar que su trayectoria laboral es diferente teniendo el homólogo experiencia como operador montacarguista desde 1983 en diferentes empresas como CINPASA, Compañía Embotelladora del Pacífico S.A., Recursos Laborales S.A., Gestión Laboral S.A.C.; mientras que el demandante no presente prueba alguna sobre su trayectoria.

Asimismo, respecto a las capacitaciones recibidas por ambos trabajadores es distinta; sin perjuicio que, analizando la **antigüedad laboral**, se advierte que el demandante ha ingresado antes que el supuesto homólogo; es decir, el

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

veintitrés de octubre de mil novecientos noventa y siete; no obstante, el demandante no acreditó la misma experiencia de su homólogo.

Además, está acreditado que **no existe identidad del centro de labores** que el demandante labora en la planta de Arequipa, a diferencia del homólogo que presta sus servicios en la planta de Lima, y en esta ciudad el costo de vida es superior según lo indica el INEI, y por ello, se justifica que la remuneración de los trabajadores de la planta de Lima sea superior a la otorgada a los trabajadores de provincia.

DÉCIMO CUARTO. En mérito a lo expuesto, se concluye que no se ha vulnerado el inciso 2 del artículo 2 e inciso 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú y el artículo 1 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, por lo tanto, el recurso de casación es **desestimado**, por tanto, **carece de objeto evaluar las otras causales procesales postuladas referidas a la acreditación de un trato salarial desigual.**

III. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Corporación Lindley - SINATREL**, en representación de **Domingo Guzmán Montañez Soncco**, mediante escrito presentado el treinta y uno de julio del dos mil veinte; **NO CASARON** la **sentencia de vista** de fecha diecinueve de mayo del dos mil veinte; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la empresa demandada, Corporación Lindley Sociedad Anónima, sobre homologación de remuneraciones y otro; y

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

los devolvieron. **Interviene como ponente el señor Bustamante del Castillo, Juez Supremo.**

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

ATO ALVARADO

CARRASCO ALARCÓN

JIMÉNEZ LA ROSA

bmcg/jmf

EL VOTO DE ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO JIMÉNEZ LA ROSA, ES COMO SIGUE:

En discordia: Mediante resolución de fecha cinco de octubre de dos mil veintidós, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Corporación Lindley – SINATREL, en representación de Domingo Guzmán Montañez Soncco. Posteriormente, se señaló fecha para el pronunciamiento de fondo, para el día dieciocho de diciembre del año dos mil veinticuatro, encontrándose actualmente en discordia. En ese sentido, interviniendo en el presente proceso en el estado en que se encuentra, y habiéndose señalado fecha de dirimencia sobre el pronunciamiento de fondo para el día diecinueve de junio del año dos mil veinticinco, **ME ADHIERO** al voto de los señores Jueces Supremos: **BUSTAMANTE DEL CASTILLO, ATO ALVARADO Y CARRASCO ALARCÓN**; que declararon: ***“INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Corporación Lindley – SINATREL, en representación de Domingo Guzmán Montañez Soncco, mediante escrito presentado el treinta y uno de julio de dos mil veinte; NO SE CASE la sentencia de vista de fecha diecinueve de mayo de dos mil veinte”***; y, **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Corporación Lindley – SINATREL, en representación de Domingo Guzmán Montañez Soncco contra

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

Corporación Lindley Sociedad Anónima, sobre homologación de remuneraciones y otros; y los devolvieron.

JS.

JIMÉNEZ LA ROSA

mam

EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YANGALI IPARRAGUIRRE, CON ADHESIÓN DE LOS SEÑORES JUECES SUPREMOS CASTILLO LEÓN Y YALÁN LEAL, ES COMO SIGUE:

VISTOS

El recurso extraordinario presentado por el demandante, **Domingo Guzmán Montañez Soncco representado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Corporación Lindley - SINATREL**, contra la sentencia de vista de fecha diecinueve de mayo de dos mil veinte, que **confirmó** la sentencia apelada de fecha cinco de noviembre de dos mil diecinueve, que declaró **infundada** la demanda de homologación de remuneraciones y otros.

I. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso de la demandada ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

- 1. Infracción normativa procesal de los incisos 3, 5 y 14 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**
- 2. Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 26 inciso 1 de la Constitución Política del Perú, concordante con el**

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Perú y el artículo 1 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo.

3. Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 43 de la Ley N° 29497, concordante con el artículo 473 inciso 1, artículo 50 inciso 6 y artículo 122 inciso 3 del Código Procesal Civil.
4. Infracción normativa del artículo 23 de la Ley N° 29497, concordante con el artículo 196 del Código Procesal Civil.
5. Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 22 de la Ley N° 29497, concordante con el artículo 194 del Código Procesal Civil.
6. Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 27 de la Ley N° 29497, concordante con los artículos 1 y 22 del Decreto Supremo N° 001-98-TR.
7. Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 46 inciso 3 de la Ley N° 29497, concordante con los artículos 298, 300 y 301 del Código Procesal Civil.

II. ANTECEDENTES RELEVANTES DEL CASO

- 2.1. Mediante escrito de demanda de fecha once de julio de dos mil dieciocho, el actor pretende la homologación de remuneración básica por actos de discriminación, se ordene que el demandante siga percibiendo cualquier aumento o incremento bajo cualquier denominación que se le otorgue a su homólogo, con el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.
- 2.2. Mediante sentencia de primera instancia, el *A quo* declara infundada la demanda. Sustentando su posición en que existe una causa objetiva en la distinción remunerativa del demandante y su homólogo, asimismo indica que la parte demandante no ha podido acreditar un trato

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

discriminatorio, evidenciándose de los actuados que este no ha existido, puesto que el actor ha percibido incrementos remunerativos de acuerdo a su afiliación sindical, motivo por lo que no resulta atendible la homologación demandada.

- 2.3.** Mediante sentencia de vista, el *Ad quem* confirma la sentencia de primera instancia, argumentando que si bien el actor realiza las mismas labores que el trabajador homologo, ello no significa a *priori* que deban otorgar remuneraciones similares, sino que deben analizarse si existen circunstancias objetivas que sustenten tal diferenciación, siendo que en el presente proceso se demuestra tales diferenciaciones entre el demandante y el trabajador homólogo.

III. CONSIDERANDO

Infracción normativa

PRIMERO. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.

SEGUNDO. En razón a que han sido declaradas procedentes causales de naturaleza procesal y material, este Supremo Tribunal procederá primero a analizar la causal procesal, siendo que, de declararse fundada la misma

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

carecería de objeto pronunciarse sobre la causal material, pues, de ampararse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39 de la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo.

Dispositivos normativos procesales en controversia

TERCERO. Respecto a los incisos 3, 5 y 14 de la Constitución Política del Perú, dichas normas prevén:

“**Artículo 139°.** - Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...)

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

(...)

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

(...)

14. El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad.”

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

Referente los artículos III del Título Preliminar, 22, 23, 27 y 43 de la Ley N° 29497 dichas normas señalan:

“Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).”

“Artículo 22.- Prueba de oficio

Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable.

Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.”

“Artículo 23.- Carga de la prueba

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c) La existencia del daño alegado.

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.”

“Artículo 27.- Exhibición de planillas

La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los períodos necesitados de prueba.

La exhibición de las planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

información. Es improcedente la tacha de la información de las planillas electrónicas remitida por dicho funcionario, sin perjuicio de la responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente.”

“Artículo 43.- Audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.

Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.

Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

8. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio;

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

9. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.”

Finalmente, los artículos 194 y 473 del Código Procesal Civil indican:

“Artículo 194.- Excepcionalmente, cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción el Juez de Primera o de Segunda Instancia, ordenará la actuación de los medios probatorios adicionales y pertinentes que considere necesarios para formar convicción y resolver la controversia, siempre que la fuente de prueba haya sido citada por las partes en el proceso. Con esta actuación probatoria el Juez cuidará de no reemplazar a las partes en su carga probatoria, y deberá asegurarles el derecho de contradicción de la prueba.

La resolución que ordena las pruebas de oficio debe estar debidamente motivada, bajo sanción de nulidad, siendo esta resolución inimpugnable, siempre que se ajuste a los límites establecidos en este artículo.

En ninguna instancia o grado se declarará la nulidad de la sentencia por no haberse ordenado la actuación de las pruebas de oficio.

El Juez puede ordenar de manera excepcional la comparecencia de un menor de edad con discernimiento a la audiencia de pruebas o a una especial.”

“Artículo 473.- Juzgamiento anticipado del proceso

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

El Juez comunicará a las partes su decisión de expedir sentencia sin admitir otro trámite que el informe oral:

1. Cuando advierte que la cuestión debatida es sólo de derecho o, siendo también de hecho, no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno en la audiencia respectiva; o,
2. Queda consentida o ejecutoriada la resolución que declara saneado el proceso, en los casos en que la declaración de rebeldía produce presunción legal relativa de verdad.”

CUARTO. El recurrente refiere que la sentencia de vista vulnera las garantías previstas en los incisos 3, 5 y 14 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú y de los artículos III del Título Preliminar, 22, 23, 27 y 43 de la Ley N° 29497 concordante con los artículos 194 y 473 del Código Procesal Civil. Es así que, corresponde analizar de manera conjunta todas las normas descritas a fin de establecer si con la expedición de la sentencia de vista, la Sala Superior ha afectado aquellos derechos del debido proceso y motivación.

QUINTO. El derecho al debido proceso

a) Definición de derecho al debido proceso. Puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o administrativo con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico, pero sobre todo justa. Este derecho está consagrado en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

b) Dimensiones del derecho al debido proceso. La doctrina distingue entre debido proceso sustantivo y debido proceso adjetivo. El debido proceso sustantivo, según Saguez se refiere a la necesidad que las sentencias (y

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

también, en general, las normas) sean valiosas en sí mismas, esto es que sean razonables. Ello alude a un aspecto de fondo o de contenido de la decisión.²

Se puede concluir que la dimensión sustantiva del debido proceso brinda protección frente a normas legales o actos arbitrarios provenientes de autoridades, funcionarios o particulares, controlando la razonabilidad y proporcionalidad de los mismos. Mientras que el debido proceso adjetivo está referido a las garantías procesales que deben respetarse en todo proceso judicial o administrativo, e incluso en las relaciones entre privados, con la finalidad que dichos procesos se desarrollen y concluyan con el máximo respeto a los derechos de los intervinientes.

c) Contenido del derecho al debido proceso. La Corte Suprema ha establecido en la casación N° 15284-2018-Cajamarca, que tiene la calidad de doctrina jurisprudencial, lo siguiente:

“Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de logicidad.
4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.

² SAGUEZ, Néstor Pedro: Elementos de Derecho Constitucional, Tomo II, p. 756.

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.”

Sobre la motivación de las resoluciones judiciales

SEXTO. Sobre la garantía de la motivación de las resoluciones judiciales, el profesor Picó I Junoy (2012), refiere:

“Por ello, una aplicación de la legalidad que sea arbitraria, manifiestamente irrazonada o irrazonable no puede considerarse fundada en Derecho, siendo lesiva del art. 24.1 C.E. Así ocurre en los casos en los que la sentencia contiene contradicciones internas o errores lógicos que hacen de ella una resolución manifiestamente irrazonable por contradicción y, en consecuencia, carente de motivación.

Esta obligación de fundamentar las sentencias no puede considerarse cumplida con la mera emisión de una declaración de voluntad del juzgador, en un sentido o en otro, sino que el deber de motivación que la Constitución y la ley exigen imponen que la decisión judicial esté precedida de la argumentación que la fundamente. **No se trata de exigir a los órganos jurisdiccionales una argumentación extensa, exhaustiva o pormenorizada que vaya respondiendo, punto por punto, a cada una de las alegaciones de las partes, ni impedir la fundamentación concisa o escueta que en cada caso estimen suficiente quienes ejercen la potestad jurisdiccional; se trata de que la tutela judicial efectiva se anude con los extremos sometidos por las partes a debate.**

Por ello, la exigencia de motivación no implica necesariamente una contestación judicial expresa a todas y cada una de las alegaciones de las partes. Si el ajuste entre el fallo y peticiones de las partes es sustancial y se resuelven, aunque sean genéricamente, las pretensiones válidamente

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

deducidas en juicio, no se conculca el artículo 24 C.E., pese a que no haya pronunciamiento respecto de alegaciones concretas no sustanciales”³

SÉPTIMO. En efecto, la motivación viene a ser una garantía constitucional que integra el debido proceso, en virtud al cual el órgano jurisdiccional tiene el deber de justificar sus decisiones sobre la base de datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso. Es bueno precisar, sin embargo, que la tutela de este derecho a la motivación de las resoluciones judiciales vía recurso de casación, no debe ni puede servir de pretexto para realizar un nuevo examen de los hechos y/o de la prueba distinta al realizado por las instancias demérito. Otra cuestión que también es importante resaltar es que, el análisis respecto a si una determinada resolución judicial infringe o no el derecho a la motivación debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, no pudiendo realizarse una nueva evaluación o análisis de la prueba vía control de la motivación de las resoluciones judiciales.

Sobre el derecho a la defensa

OCTAVO. Sobre el inciso 14 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, es preciso indicar que reconoce el derecho de defensa; en virtud de dicho derecho se garantiza que los justiciables, en la protección de sus derechos y obligaciones, cualquiera sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral, etc.), a efectos de que no quede en estado de indefensión.

Con relación al derecho de defensa, debe tenerse en cuenta que importa la obligación de ser oído, así como ser asistido por un abogado de la elección del

³ PICÓ I JUNOY, Joan (2012). Las garantías constitucionales del proceso. Bosch editor. Segunda edición. Barcelona, pp. 77-78

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

acusado o demandado, o en su defecto a contar con uno de oficio. Dicho derecho comprende la oportunidad de alegar y probar procesalmente los derechos o intereses, no debiendo entenderse la intervención del abogado como una simple formalidad.

NOVENO. A partir de ello, puede sostenerse que el derecho de defensa protege el derecho a no quedar en estado de indefensión en cualquier etapa del proceso judicial. Este estado de indefensión no solo es evidente cuando pese a atribuirse la comisión de un acto u omisión antijurídico, se le sanciona a un justiciable o a un particular sin permitirle ser oído o formular sus descargos, con las debidas garantías, sino también a lo largo de todas etapas del proceso y frente a cualquier tipo de articulaciones que se pueden promover.

DÉCIMO. El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 06648-2006-HC/TC, ha previsto en el fundamento 4, que dicho articulado reconoce el derecho a la defensa, dado que el mismo garantiza que los justiciables, cuenten con la debida protección de sus derechos y obligaciones, cualquiera sea su naturaleza y se ve afectado cuando, en el seno de un proceso judicial cualquiera de las partes resulta impedida, por actos concretos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos, por cuanto deviene en esencial para todo el ordenamiento jurídico, protegiéndose con ello una parte medular del debido proceso, debiendo las partes en juicio estar en la posibilidad jurídica y fáctica de ser oídas y vencidas mediante prueba evidente y eficiente.

Solución al caso concreto

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

DÉCIMO PRIMERO. Siendo esto así, de la revisión de la sentencia de vista, no se evidencia vicios de motivación graves que justifiquen la nulidad de la sentencia que, por sus efectos, es un recurso de *ultima ratio*, al que solo es posible recurrir una vez agotados los mecanismos de conservación del acto procesal viciado. Y es que, conforme ha señalado el Tribunal Constitucional en la STC N° 728-2008-PHC/TC, *“no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”* (fojas 7).

DÉCIMO SEGUNDO. Conforme a lo expuesto, esta Sala Suprema advierte que, de la revisión de la sentencia de vista, y en mérito al sustento esbozado por la parte recurrente sobre la causal procesal denunciada, no se evidencia vicios de motivación, ni al debido proceso, ni al derecho a la defensa; toda vez que, se verifica que la Sala Superior ha justificado la decisión de desestimar la demanda, de manera que, dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en tanto se ha cumplido con analizar las pruebas ofrecidas y con precisar la norma que le permite asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su ratio decidendi. Razón por la cual, la sentencia de vista cumple la protección y la exigencia constitucional que permite a los justiciables defenderse adecuadamente porque expuso los fundamentos fácticos y jurídicos que justifican su decisión. En consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar la motivación, así al no apreciarse la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales constitucionales, en consecuencia, la causal analizada deviene en **infundada**.

DÉCIMO TERCERO. En el recurso de casación objeto de resolución, se denuncia **la infracción normativa del inciso 1 del artículo 26 de la**

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

Constitución Política del Perú y el inciso 2 del artículo 2 y 1 del convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo. La primera norma antes citada señala que:

“**Artículo 26.-** En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. (...)”

“**Artículo 2.-** Toda persona tiene derecho:

(...)

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

Asimismo, el artículo 1 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo indica:

“**Artículo 1**

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

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

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

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

Al respecto, cabe anotar que en el patrimonio jurisprudencial de esta Corte Suprema se encuentra la Casación 208-2005-Pasco, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 31 de julio de 2006, en cuyo fundamento sétimo se señaló:

“De otro lado, cabe precisar que en el presente caso, tiene especial y decisiva repercusión en la dilucidación de la controversia establecer:

- a) La procedencia del homólogo con el cual se realizan las comparaciones,
- b) La categoría del homólogo con el cual se realizan las comparaciones,
- c) La antigüedad en la empresa,
- d) Las labores realizadas de ser el caso,
- e) La diferencia disgregada de los conceptos remunerativos que se perciban en ambos casos
- f) Entre otros que se consideren necesarios.”

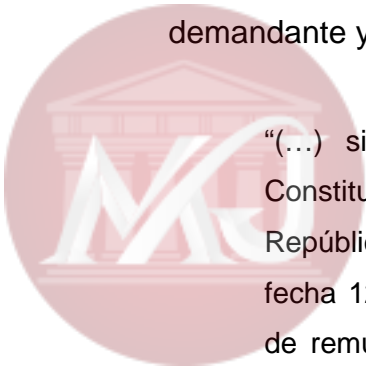
Como puede advertirse, este Tribunal, en su momento, esgrimió algunos criterios objetivos de diferenciación salarial que justificarían la diferencia de trato remunerativo que el empleador podía efectuar a sus trabajadores. Sin embargo, atendiendo que dichos parámetros solo fueron objeto de enumeración y enunciación, sin efectuarse ningún desarrollo doctrinario de cómo aplicarse en cada caso concreto, los distintos órganos jurisdiccionales del país han venido realizando una lectura errada de la citada casación, así como

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

de la aplicación de dichos parámetros para determinar si, en un determinado caso, está probada o no la existencia de causas objetivas de diferenciación salarial.

En efecto, por citar un ejemplo⁴, en la sentencia de vista del expediente 3089-2018-0-3208-JR-LA-01 (Lima Este), la Sala Laboral arriba a la conclusión que en dicho proceso se demostró la existencia de causas objetivas que justificarían el trato salarial diferenciado que se efectuó al trabajador demandante y un determinado comparativo, señalando:



“(…) siguiendo el criterio establecido por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en el sétimo considerando de la Casación 208-2005-Pasco, de fecha 12 de diciembre del 2005, respecto de una demanda de homologación de remuneraciones como la que se pretende en el presente proceso (...) el trato diferenciador emerge de las condiciones preestablecidas en las relaciones laborales del actor con sus anteriores empleadores, por encontrarse, ante un entorno geográfico distinto, antigüedad en el cargo, la experiencia profesional, el bagaje profesional, la capacitación, así como en el incremento como resultado de una negociación colectiva, por lo que de esta manera este Colegiado llega a la conclusión de que haya existido trato discriminatorio alguno, por estas consideraciones de desestiman los agravios expuestos por el demandante.”

Lo mismo sucede con la sentencia de primera instancia del Expediente 5701-2019-0-201-JR-LA-01 (Piura), cuando el Juez Especializado de Trabajo señala:

⁴ En estos ejemplos no se juzga la corrección o no de las decisiones de fondo adoptada por las instancias, solo se las cita con carácter ilustrativo.

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

“(…) La Corte Suprema de Justicia en la Casación 208-2005-Pasco (…) ha señalado los criterios mínimos que deben ser tomados en consideración por los jueces a fin de determinar si entre ellos se ha infringido o no el principio de igualdad (…) en ese sentido efectuando un análisis de los criterios objetivos de nivelación, si bien se aprecia que dichos trabajadores poseen el mismo cargo lo cual implica que realicen las mismas funciones y en consecuencia tengan las mismas responsabilidades; sin embargo, podemos advertir respecto al criterio de antigüedad, se aprecia (…) que el primero tiene fecha de ingreso en la empresa demandada a partir del 20 de junio de 2009, mientras que el segundo su fecha de ingreso data del 17 de enero de 2005, es decir, bajo dicho criterio podemos advertir que entre ambos trabajadores existe una diferencia de más de 4 años en cuanto a tiempo de trabajo, lo cual implica que el trabajador comparativo cuente con mayor experiencia laboral.”

Como podrá verificarse, los Juzgados y las Salas Superiores, han recurrido a la Casación 208-2005-Pasco para desestimar las demandas de homologación de remuneraciones ante la sola constatación de alguno de los supuestos previstos en la citada sentencia; razonamiento que debe ser confrontado con el contenido del derecho a la igualdad y, concretamente, con la regla de igualdad remunerativa derivada de la interpretación conjunta de los principales instrumentos internacionales, así como de la Constitución Política del Perú y las Leyes de nuestro ordenamiento jurídico interno, para determinar si es correcto o no la aplicación simple y sencilla de los criterios objetivos establecidos en la Casación 208-2005-Pasco, para desestimar las demandas de reintegro de remuneraciones por homologación.

Sobre la regla de igualdad remunerativa

DÉCIMO CUARTO. En la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha previsto mediante sus artículos 7 y 23, inciso 3, que:

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

“Artículo 7.- Todos son **iguales ante la Ley** y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a **igual protección contra toda discriminación** que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

“Artículo 23.-

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una **remuneración equitativa y satisfactoria**, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (énfasis nuestro).”

En similar sentido, el artículo 5, literal e), numeral i), de la Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965), estableció que:

“Artículo 5.- Los Estados Pares se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y garantizar el **derecho de toda persona a la igualdad ante la Ley** (...) particularmente en el goce de los derechos siguientes:

(...)

e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular:

i) (...) a **igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria** (énfasis nuestro).”

DÉCIMO QUINTO. Los artículos 2, inciso 3 y 7, literal a), numeral i), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), prevén que los Estados Partes garantizan el ejercicio de los derechos que en él se establecen, sin discriminación alguna; y reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

“Una remuneración que proporciones como mínimo a todos los trabajadores:

- i) Un **salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie**; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual (...). (énfasis nuestro).”

DÉCIMO SEXTO. Esta última prescripción normativa ha sido recogida en el Protocolo de San Salvador (1988), en cuyo artículo 7, sobre las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, señala que los Estados Partes reconocen que el derecho al trabajo, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas equitativas y satisfactorias, para lo cual, dicho Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

“Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un **salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción**” (negreado nuestro).”

DÉCIMO SÉTIMO. Inclusive, la Convención Americana de Derechos Humanos, en una fórmula más amplia señala en su artículo 24 que “Todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la Ley”.

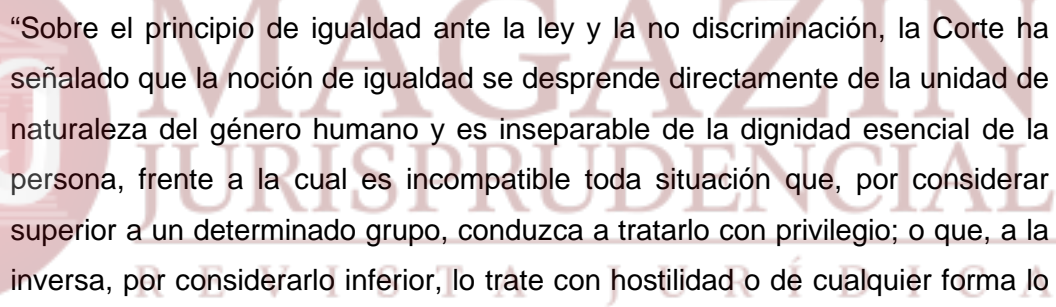
DÉCIMO OCTAVO. En tal sentido, adviértase que la preocupación de la normativa internacional en la regulación del derecho fundamental de la remuneración no se agota en prever que los Estados garanticen el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración por el trabajo prestado, sino que la misma sea: **(i)** equitativa o igual por trabajo de igual valor y **(ii)** satisfactoria; de tal manera que

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

asegure la efectivización de otros derechos fundamentales como el de la dignidad humana, igualdad ante la Ley y no discriminación.

DÉCIMO NOVENO. Y es que, sobre los derechos de la igualdad y no discriminación, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la sentencia del 29 de mayo de 2014, Serie C número 2795, Caso Norín Catrimán y otros (dirigentes, miembros y activistas del Pueblo Indígena Mapuche), ha señalado que:



“Sobre el principio de igualdad ante la ley y la no discriminación, la Corte ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación. La jurisprudencia de la Corte también ha indicado que en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens*. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permean todo el ordenamiento jurídico (fundamento 197).”

En efecto, no puede perderse de vista que los derechos de igualdad y no discriminación, constituyen la esencia de los derechos humanos, permitiendo acortar la brecha de desventajas que se producen por diferentes razones y en diversos ámbitos, siendo uno de esos ámbitos, precisamente, el contrato de trabajo. Ello atendiendo a que los derechos humanos no se constriñen a determinados grupos, sino que le pertenecen a toda la sociedad del mundo.

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

VIGÉSIMO. Es necesario precisar también que, no obstante, la envergadura de dichos derechos fundamentales –verificada a partir de su regulación por parte del ordenamiento jurídico internacional-, estos no resultarían absolutos, sino que se encontrarían –como cualquier otro derecho fundamental- sujetos a limitaciones o excepciones; pues, el citado Tribunal Internacional, ha señalado también en la referida sentencia que:

“(…) una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido (fundamento 200).”

Es decir, en sentido contrario, si la medida de diferenciación adoptada por el Estado o un ente privado, se encuentra justificada en causas, factores o situaciones objetivas y razonables, no se habrá violentado los principios de igualdad y no discriminación.

VIGÉSIMO PRIMERO. Siendo ello así, los derechos de igualdad y no discriminación en materia remunerativa, se manifiestan en la regla de igualdad de trato remunerativo; la cual, conforme se ha reseñado precedentemente, se expresa en la forma siguiente: *corresponde igual remuneración por trabajo de igual valor*. Esta regla también se desprende de los instrumentos internacionales de la OIT.

Así tenemos el Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración, en cuyo artículo 2 se estableció como obligación de todo miembro de la OIT:

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

“(…) garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un **trabajo de igual valor**”.

“Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) La legislación nacional;
- b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido por la legislación;
- c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) La acción conjunta de estos diversos medios (énfasis nuestro).”

Mientras que en su artículo 3, previó lo siguiente:

“Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a **diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad** de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un **trabajo de igual valor** (énfasis nuestro).”

VIGÉSIMO SEGUNDO. Ahora, sin perjuicio de que el citado convenio pone énfasis en la igualdad remunerativa que debe garantizarse a un determinado grupo que, social y culturalmente, se ve afectado en el goce de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación, sobre todo en el ámbito laboral, como es el caso de las mujeres, lo cierto es que dicha norma persigue la equiparación remunerativa de todos los trabajadores que realizan trabajo de igual valor, salvo existan causas objetivas y razonables que conlleven a determinar la legitimidad del trato remunerativo diferenciado.

La determinación del alcance subjetivo de la regla de igualdad de trato remunerativo, inclusive, fue precisado por la Comisión de Expertos de la OIT,

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

cuando la Conferencia Internacional del Trabajo en el Estudio General de las Memorias Relativas al Convenio 100 y a la Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración, señaló que:

“El Convenio se refiere a todos los trabajadores y menciona a la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. Durante la preparación del Convenio, se propuso insertar un nuevo artículo para aclarar que el Convenio debería aplicarse a todos los obreros y empleados asalariados, sin consideración de la rama de actividad económica en la que están empleados, siguiendo una enumeración de tales ramas. Este nuevo artículo fue rechazado en base a que el texto de la Oficina ya abarcaba a todos los trabajadores y que toda enumeración correría el riesgo de ser incompleta. Como concluyera la Comisión en su Estudio general de 1975 sobre la igualdad de remuneración, en el párrafo 170, en materia de interpretación, la regla debe ser la de aplicación general del principio.”

VIGÉSIMO TERCERO. En concordancia a lo que se ha venido precisando *supra*, el Convenio 111 de la OIT⁵, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, la Conferencia Internacional de la OIT (considerando a la Declaración de Filadelfia que afirmó que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexto, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; y, que la discriminación constituye una violación a los derechos reconocidos por la Declaración Universal de Derechos Humanos), estableció en el artículo 1 de dicho convenio, que:

El término discriminación comprende:

⁵ Ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970.

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

- “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; y,
- 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.”

Es decir, la discriminación no solo se tipifica en los factores históricos típicos, sino que también comprende toda conducta que afecte el derecho de igualdad, incluyendo aquellos actos que, en el plano de la ejecución del contrato de trabajo, limiten la igualdad de oportunidades.

VIGÉSIMO CUARTO. Finalmente, la Constitución Política del Perú ha establecido en su artículo 26, inciso 1, el Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación; principio que, hace alusión a la regla de no discriminación en materia laboral, que se constituye a partir del derecho fundamental de igualdad ante la Ley. Asimismo, en el artículo 24 reconoce a la remuneración como derecho fundamental, en los siguientes términos: *“El trabajador **tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente**, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.*

VIGÉSIMO QUINTO. El Tribunal Constitucional, desarrollando los preceptos constitucionales antes anotados, ha precisado:

Sobre el derecho fundamental de la remuneración:

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

“La remuneración equitativa implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución”

“La remuneración suficiente, en tanto parte integrante del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución, implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo- bien a través del Estado, bien mediante la autonomía colectiva- de tal forma que no peligre el derecho constitucional a la vida o el principio-derecho a la dignidad (Fundamentos 22 y 29 de la Sentencia del Expediente 020-2012-PI/TC).

Y, respecto a la regla de no discriminación en materia laboral:

“(…) 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.

(…) La discriminación en materia 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 materia laboral, strictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) acción directa: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad; 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 (...). Fundamentos 9 y 10 de la sentencia del Expediente 4922-2007-AA/TC.”

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

No puede quedar duda entonces que la Constitución, bajo un enunciado general de “remuneración equitativa” y de “igual de oportunidades sin discriminación”, ha recepcionado –a través de sus artículos 24 y 26- la regla de igualdad de trato remunerativa prevista en la normativa internacional; pues, ha sido su propio intérprete quien, al desarrollar el contenido de la expresión, ha recurrido (bajo la regla de interpretación prevista en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Carta Política) al Convenio 100 de la OIT en donde se establece que corresponde “igual remuneración por trabajo de igual valor”; tal y como se desprende, por citar algunos ejemplos, de los fundamentos 7 de la sentencia del Expediente 4922-2007-AA/TC y 14, 18 y 21 de la sentencia del Expediente 020-2012-PI/TC.

VIGÉSIMO SEXTO. El legislador, además, desarrollando y reglamentando el contenido del derecho fundamental de la remuneración, así como de los derechos de igualdad y no discriminación en materia remunerativa, ha previsto lo siguiente:

En el año 2017, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, señalando en su artículo 1:

“Prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del **principio de igual remuneración por igual trabajo**.

La presente ley está en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de **idéntico ingreso por trabajo de igual valor** indicado

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

en la Ley N.° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.”

En esa misma línea, el artículo 6 del Reglamento de la citada Ley, esto es, el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, ha señalado que ⁶:

“Por excepción, los **trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos** tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros.”

VIGÉSIMO SÉPTIMO. Queda claro, por tanto, que los trabajadores que realizan trabajo de igual valor no pueden percibir una remuneración diferente; salvo que un tratamiento remunerativo diferenciado se encuentre justificado en parámetros objetivos y razonables. En tal sentido, para la OIT, la diferenciación remunerativa se permite cuando existen diferencias objetivas en el valor del trabajo, atendiendo a que:

“El concepto de igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor requiere un medio de medir y comparar trabajos diferentes sobre la base de criterios objetivos como competencias, condiciones de trabajo, responsabilidades y esfuerzo. Si la evaluación de un empleo basada en criterios objetivos, sin prejuicios sobre el valor de los empleos desempeñados habitualmente por mujeres y hombres da como resultado que algunos empleos

⁶ Las normas legal y reglamentaria que anteceden, siendo posteriores en el tiempo al periodo del conflicto, se citan de forma ilustrativa, más aún si resulta incontrovertible la fuerza vinculante de las normas constitucionales y convencionales invocadas supra.

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

tengan valores diferentes a otros, estas diferencias se deberían reflejar en los niveles de remuneración⁷.”

Es decir, para legitimar el trato remunerativo diferenciado a trabajadores que realizan trabajo de igual valor, no basta con expresar razones o motivos, sino que, además, se debe justificar los mismos, de tal manera que –en el plano de la objetividad y razonabilidad- resulten válidas y no colisionen con el contenido esencial del derecho fundamental de la remuneración, así como los valores constitucionales de la igualdad y no discriminación.

VIGÉSIMO OCTAVO. Adviértase, a partir de ello, que nuestra Carta Política y las normas legales, recogen y reglamentan, respectivamente, los derechos fundamentales de igualdad, no discriminación y remuneración equitativa y suficiente establecidos por los instrumentos internacionales; desprendiéndose así la siguiente regla jurídica: *Los trabajadores que realicen trabajo de igual valor, deben percibir igual remuneración, salvo que existan causas objetivas y razonables que justifiquen el trato remunerativo diferenciado.* La regla general es los trabajadores deben tratados en forma equitativa en el marco de la ejecución del contrato de trabajo, lo cual, incluye el aspecto remunerativo; siendo la excepción a dicha regla, la existencia de causas objetivas y razonables que justifiquen un trato remunerativo diferenciado entre los mismos.

Las causas objetivas de diferenciación salarial

VIGÉSIMO NOVENO. Estando a lo expuesto en la considerativa precedente, adviértase que cuando las instancias de mérito, aplican los criterios de la

⁷ Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei. Igualdad salarial: Guía introductoria. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Pág. 41. Revisado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

casación 208-2005-Pasco para concluir que la demanda de reintegro de remuneraciones por homologación es infundada dada la sola constatación de alguno o más de los citados criterios (*por ejemplo, determinando que la demanda es infundada porque un trabajador es menos antiguo que otro, tiene menos experiencia profesional, menos capacitaciones, etcétera*) sin antes haber definido cuál es su forma de aplicación, están haciendo prevalecer la excepción (existencia de causas de diferenciación salarial) frente a la regla de igualdad, lo cual, constituye un razonamiento jurídico incorrecto, a la luz del principio de igualdad y no discriminación (en el ámbito remunerativo) del que se ha predicado precedentemente.

Esta Corte Suprema ha tratado de efectuar algunas precisiones sobre los alcances de los criterios de la casación 208-2005-Pasco, como se desprende – por ejemplo- de la casación 24071-2019-La Libertad, en cuyo fundamento noveno se señala:

“(…) 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 (...) este Supremo colegiado concluye que no existe justificación válida en cuanto al trato remunerativo diferenciado de la actora en relación con las trabajadoras comparativas (...).”

También se debe citar a la Casación 11210-2020-Piura, en donde cuyo fundamento noveno se anotó que:

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

“(…) la antigüedad para excluir la regla de igualdad implica la acreditación que el trabajador comparativo percibió una remuneración diferenciada en base a la antigüedad, por tanto, no es suficiente hacer referencia a un trabajador más antiguo para justificar la existencia de un trato remunerativo diferenciado, pues se requiere que esa diferencia se haya traducido en una remuneración diferente a través de los complementos remunerativos, por ejemplo, la asignación por antigüedad, quinquenios, etcétera.”

Sin embargo, a pesar de estas precisiones, se sigue generando la patología antes descrita. Así, por citar un ejemplo, cuando analizamos el criterio de la antigüedad⁸, advertimos que las instancias de mérito validan, bajo la invocación de la Casación 208-2005-Pasco, el tratamiento remunerativo diferenciado que el empleador efectúa entre el trabajador A y B, porque este último ingresó a prestar servicios antes que A; lo cual, constituye un razonamiento absurdo si tenemos en cuenta que la multiplicidad de relaciones laborales que tienen los empleadores (sea el Estado o los privados), en el mayor de los casos, conlleva a que los trabajadores tengan diferentes fechas de ingresos, que pueden ir desde un día hasta muchos años.

En efecto, cuando el empleador le remunera al trabajador B con una remuneración mayor que al trabajador A porque el primero ingresó a prestar servicios (por citar un ejemplo) un día antes que A, el comportamiento del empleador resulta a todas luces carente de objetividad, irrazonable e inequitativo. Y es que, establecer que la antigüedad, como un criterio objetivo y razonable de diferenciación salarial, se aplica con la sola constatación de que un trabajador es más antiguo que otro, nos lleva a la conclusión absurda de que nunca se va a encontrar un patrón de igualdad basada en la igualdad, más

⁸ Que es el caso más común que ha sido usado en la casuística para desestimar las demandas de reintegro de remuneraciones por homologación

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

allá de quien gana más y quien gana menos, pues, los diversos trabajadores que integran el grupo laboral de una empresa, tienen diversos tiempos de servicios (diferentes fechas de ingreso).

Ahora, este ejemplo ilustrativo, se replica en los otros criterios de diferenciación salarial como la trayectoria profesional, nivel académico, procedencia laboral del trabajador, entre otros; pues, en todos ellos se verifica el elemento transversal advertido en el caso de la antigüedad, esto es, la sintomatología y caracterización propia de cada relación laboral, en tanto cada trabajador tiene una trayectoria, nivel académico y procedencia laboral distinta, de tal manera que constatar (simple y llanamente) la existencia de alguno de estos elementos en el juicio comparativo que realiza el Juez y, a partir de ello, concluir que la demanda de reintegro de remuneraciones por homologación es infundada, quebranta directamente la regla de igualdad remunerativa.

TRIGÉSIMO. Entonces, frente a dicha problemática, la interrogante que surge es ¿Cómo debe funcionar o aplicarse las causas objetivas de diferenciación salarial?

Frente a dicha interrogante, debe tenerse en cuenta que la Casación 208-2005-Pasco constituye el primer intento de sistematizar las razones que justificarían el trato diferencial remunerativo de dos o más trabajadores, sin embargo, dichas causas objetivas, por si solas (es decir, conforme están enunciadas en la citada sentencia), solo expresan la lógica y dinámica del contrato de trabajo, esto es, la sintomatología propia de cada relación laboral, pero no cumplen su cometido de justificar válidamente la diferenciación salarial de dos o más trabajadores; de ahí que resulta necesario establecer cuál es la forma de aplicación de dichos criterios, de tal manera que resulten compatibles con el derecho a la igualdad.

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

A partir de ello, conviene establecer que la única forma válida, lógica y constitucionalmente aceptable de los parámetros objetivos de diferenciación salarial (descritos en la Casación 208-2005-Pasco), sin resentir la regla de igualdad, es constatando y comprobando en cada caso concreto, si los criterios objetivos de diferenciación alegados por la demandada, como causas de excepción a la regla de igualdad, han sido correctamente aplicados por el empleador al momento de administrar un trato remunerativo diferenciado a sus trabajadores.

En efecto, para que sea aplicable de manera correcta los criterios de diferenciación de la casación 208-2005-Pasco, el empleador no solo debe alegar y probar esas causas⁹, sino que, además, debe demostrar que ha cumplido con administrarlas remunerativamente a sus diferentes relaciones laborales. En otras palabras, no es suficiente que en la prueba del proceso se verifique que un trabajador tiene menor antigüedad, trayectoria, nivel académico que otro para concluir que estamos ante un trato salarial diferenciado objetivamente, sino que de ella se desprenda la aplicación objetiva y verificable de dichos criterios -por parte del empleador- a todos sus trabajadores.

Así, prosiguiendo con en el análisis del criterio de antigüedad, el empleador no solo debe demostrar que el comparativo es más antiguo que el demandante, sino que debe acreditar que el comparativo ha percibido una remuneración mayor que el demandante por dicha condición: *mayor tiempo de servicios*.

⁹ Ello en la dinámica probatoria que establece el artículo 23.4.a y 23.4.b de la Ley 29497, que establece como carga probatoria de la demandada el cumplimiento de las normas legales y contractuales, así como de la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

- a) En tal sentido, lo que el empleador debe hacer es alegar y acreditar que ha aplicado este criterio de diferenciación en la estructura remunerativa del comparativo, a través de cualquier mecanismo del cual se pueda verificar objetivamente la existencia de esta causa objetiva de diferenciación. Por ejemplo, son muchos los *nomen iuris* o etiquetas que se le pueden asignar a los conceptos remunerativos que justifiquen el pago de una prima por razones de antigüedad, tales como quinquenios, bonificación personal, bonificación por antigüedad, entre otros.
- b) Por consiguiente, cuando el Juez verifique que en la remuneración del comparativo es mayor que la del demandante, porque el primero tiene mayor tiempo de servicios que el segundo y, como consecuencia de ello, percibe un concepto de “bonificación personal”, “quinquenio” o cualquier otra denominación; se habrá configurado una causa objetiva de diferenciación salarial que justifica la existencia de una excepción a la regla de igualdad remunerativa.

Lo mismo sucede con los otros criterios de diferenciación salarial como la trayectoria, nivel académico, procedencia laboral, entre otros, pues, si el empleador demuestra que el trabajador comparativo tiene estas características antes en un mayor nivel que el demandante y que, por tal circunstancia, le ha cancelado una remuneración mayor, conforme objetivamente se comprueba de la estructura remunerativa del citado trabajador, entonces, el Juez deberá concluir que existe una o más causas objetivas y razonables que justifican el trato remunerativo diferenciado de dos trabajadores que realizando la misma labor perciben una remuneración mensual diferenciada.

En otras palabras, solo tendrá validez jurídica una causa objetiva de diferenciación (*ya sea alguna de las descritas en la casación 208-2005-Pasco o cualquier otra análoga que surja de la dinámica del contrato de trabajo*), cuando

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

esta haya sido concretizada en el trabajador comparativo mediante la utilización de la técnica remunerativa apropiada, esto es, como complemento o suplemento remunerativo, debidamente individualizado en columna o fila aparte de la planilla de remuneraciones.

TRIGÉSIMO PRIMERO. En tal sentido, en el caso concreto, atendiendo que las instancias de mérito han concluido que la demandada no ha identificado ninguna de las causas objetivas alegadas en su escrito de contestación de demanda, dentro de la estructura remunerativa de la trabajadora comparativa, esto es, de manera diferenciada al haber básico; en consecuencia, es claro que no está acreditada la existencia de causas objetivas de diferenciación salarial que justifiquen el trato remunerativo diferenciado que existe entre el demandante y el comparativo; razón por la cual, la denuncia de infracción del **inciso 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú en concordancia con el artículo 2 inciso 2 y el artículo 1 del Convenio de la OIT N°111, deviene en fundada .**

Sobre la infracción normativa del artículo 22 del Decreto Supremo N° 001-98-TR

TRIGÉSIMO SEGUNDO. Respecto a esta causal material, el Tribunal Casatorio, haciendo un nuevo control de la infracción material, advierte que esta no amerita un pronunciamiento de fondo, pues el artículo 22 del Decreto Supremo N° 001-98-TR regula el supuesto que los empleadores están obligados a exhibir ante las autoridades las planillas, pero en este caso la discusión se basó en determinar si le corresponde al demandante la homologación de remuneraciones; por lo que, es evidente que la causal material mencionada declarada procedente es impertinente para resolver la controversia de este proceso. Esta decisión se adopta en el marco de la técnica

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

estándar de control posterior del acto procesal, que habilita al órgano jurisdiccional a realizar un reexamen del acto procesal expedido cuando se advierta un error en la calificación del mismo; situación que se presenta en este caso, y por ello, no amerita un pronunciamiento de fondo sobre esta causal material.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es que se declare: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante **Domingo Guzmán Montañez Soncco representado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Corporación Lindley - SINATREL**; en consecuencia, **SE CASE** la sentencia de vista de fecha diecinueve de mayo de dos mil veinte; y actuando en sede de instancia se revoque la sentencia apelada que declara infundada la demanda, reformándola, se declare **fundada la demanda** sobre homologación de remuneraciones y otros. **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por el recurrente contra la Corporación Lindley Sociedad Anónima, sobre homologación de remuneraciones otros; y los devolvieron. **Interviene el voto del señor Yangali Iparraguirre, Juez Supremo.**

S.S.

CASTILLO LEÓN

YALÁN LEAL

YANGALI IPARRAGUIRRE

Jsp/jmf

**EL VOTO DE ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO CASTILLO LEÓN,
ES COMO SIGUE:**

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

**CASACIÓN N° 1779-2021
LIMA ESTE
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

ME ADHIERO al voto de los Señores Jueces Supremos **Yalán Leal** y **Yangali Iparraguirre**; por lo tanto, **MI VOTO** es porque se declare: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante **Domingo Guzmán Montañez Soncco representado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Corporación Lindley - SINATREL**; en consecuencia, **SE CASE** la sentencia de vista de fecha diecinueve de mayo de dos mil veinte; y actuando en sede de instancia se revoque la sentencia apelada que declara infundada la demanda, reformándola, se declare **fundada la demanda** sobre homologación de remuneraciones y otros. **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por el recurrente contra la Corporación Lindley Sociedad Anónima, sobre homologación de remuneraciones otros; y los devolvieron.

J.S.

CASTILLO LEÓN

EL SECRETARIO DE LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CERTIFICA: Que, el voto de los señores Jueces Supremos Yangali Iparraguirre, Carrasco Alarcón y Ato Alvarado, ha sido dejado en Relatoría debidamente suscrito, conforme a los artículos 142 y 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.