

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Sumilla. En el caso de autos, opera el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor significa que aun cuando dos trabajadores realicen funciones materialmente diferentes, ello no bastará para justificar la desigualdad salarial. En este contexto, el Juez de trabajo debe garantizar que no todas las diferencias existentes entre uno y otro trabajador sirvan para perpetuar un trato diferenciado, pues como se ha explicado en líneas previas, existen “diferencias relevantes” que, en clave de igualdad, no son suficientes para justificar la diferencia salarial.

Lima, veinticuatro de octubre de dos mil veinticinco.

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

Vista la causa número treinta y cuatro mil ciento ochenta y cuatro guión dos mil veintitrés, **DEL SANTA**; en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto **por la parte demandante Alicia Patricia Sánchez Bereau**, contra la **sentencia de vista** del tres de agosto de dos mil veintitrés, que **revocó la sentencia de primera instancia** expedida el cuatro de abril del dos mil veintitrés, que declaró **fundada en parte** la demanda, y reformándola la declararon infundada en todos sus extremos.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha treinta y uno de marzo de dos mil veinticinco, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, por las siguientes causales:

- a) Infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- b) Infracción normativa del inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.**
- c) Infracción normativa del inciso 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú.**
- d) Inaplicación del inciso 1 del Convenio N.º 111 de la Organización Internacional de Trabajo.**

Correspondiendo a este Supremo Tribunal emitir pronunciamiento sobre las citadas causales.

CONSIDERANDOS:

PRIMERO. Desarrollo del proceso

A fin de establecer la existencia de las infracciones arribas señaladas, es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

- 1.1. Pretensión demandada.** A través del escrito de demanda presentado el quince de diciembre del dos mil veintidós, la demandante solicitó se ordene el pago de S/ 92,604.35 soles por los conceptos: incidencia de la movilidad por función, y por la homologación de la remuneración básica, alimentación y exceso de la alimentación por el periodo del 1 de agosto del 2015 al 31 de marzo del 2022.
- 1.2. Sentencia de primera instancia.** El Quinto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de fecha cuatro de abril del dos mil veintitrés, declaró **fundada en parte** la demanda, ordenado que se pague a la demandante la suma ascendente de S/ 41,381.16 soles por conceptos, tales como: a) Incidencia de la movilidad por función en gratificaciones y vacaciones del 1 de febrero de 2009 al 31

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

de marzo de 2022; b) Homologación de remuneración básica e incidencia de la misma en gratificaciones y vacaciones, por el periodo comprendido del mes de junio de 2017 al mes de febrero de 2021; c) Homologación de alimentación del periodo comprendido del mes de junio de 2017 al mes de febrero de 2021; asimismo cumpla la demandada con depositar la suma de S/ 3,290.41 soles, por la incidencias de la movilidad por función en la compensación por tiempo de servicios en el periodo comprendido del 1 de febrero de 2009 al 31 de marzo de 2022 y la incidencia de la homologación de remuneraciones del periodo comprendido del mes de junio de 2017 al mes de febrero de 2021, en la compensación por tiempo de servicios, debiendo realizarse dicho depósito en la cuenta designada por la trabajadora o la que se designe en ejecución de sentencia teniendo en cuenta que mantiene vínculo laboral vigente con la demandada, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose por costos procesales en el 10% de todo concepto que se otorgue en el presente proceso más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Primera Sala Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista del tres de agosto de dos mil veintidós, **revocó** la sentencia apelada, **reformándola**, declaró **infundada** en todos sus extremos.

SEGUNDO. Delimitación de la controversia

Al haberse declarado procedente el recurso de casación por causales de infracción normativa¹ tanto de naturaleza procesal como sustantiva, resulta

¹ Por **infracción normativa** debemos entender la causal a través de la cual, la parte recurrente **denuncia la existencia de un error de naturaleza procesal o sustantiva**, que incide directamente sobre el sentido de lo decidido por la Sala Superior. Los **errores** que pueden ser alegados como infracción normativa **pueden comprender a los supuestos de aplicación**

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

necesario examinar en primer término la infracción referente a la contravención de la norma que garantiza el derecho al debido proceso y a una debida motivación de resoluciones judiciales, porque de existir tal contravención ya no cabe pronunciamiento sobre la causal sustantiva de la materia controvertida.

Así pues, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39 de la Ley N.º 29497; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada y se procederá a analizar la causal sustantiva.

Sobre la causal de orden procesal

TERCERO. Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir sentencia, incurre en **infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú**, el cual establece:

“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. (...)”.*

CUARTO. El debido proceso puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso

indebida, interpretación errónea o inaplicación de una norma, que como se ha señalado pueden ser de carácter sustantivo o procesal.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

judicial o administrativo con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico, pero sobre todo justa.

El **Tribunal Constitucional** en la sentencia recaída en el **Expediente N.º 4907-2005-HC/TC** de fecha ocho de agosto de dos mil cinco, en sus **fundamentos dos, tres y cuatro** ha expresado lo siguiente respecto al debido proceso:

*“[...] 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3) garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional. 4. El artículo 4 del Código Procesal Constitucional, recogiendo lo previsto en los instrumentos internacionales, **consagra el derecho al debido proceso como atributo integrante de la tutela procesal efectiva, que se define como aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan este y otros derechos procesales de igual significación [...]**”.*
[Énfasis propio].

Siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional² tenemos que solo habrán sido expedidas con vulneración al debido proceso las resoluciones judiciales que incurran en los supuestos siguientes:

- a. *Inexistencia de motivación o motivación aparente.*
- b. *Falta de motivación interna del razonamiento.*
- c. *Deficiencias de motivación externa.*

² Sentencia del 13 de octubre de 2008, Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC LIMA, fundamento jurídico 7.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- d. Motivación insuficiente.*
- e. Motivación sustancialmente incongruente.*
- f. Motivaciones cualificadas.*

Igualmente, el Tribunal Constitucional³ señala que existe infracción al deber de motivación en los casos siguientes:

- a. Defectos de motivación (motivación interna o motivación externa).*
- b. Insuficiencia de motivación (motivación inexistente, aparente, insuficiente, incongruente o fraudulenta).*
- c. Motivación constitucionalmente deficitaria.*

Finalmente, debemos decir que el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el Expediente N.º 04302-2012-PA/TC, considera que:

5. [...] este derecho implica que cualquier decisión judicial cuente con un razonamiento (elementos y razones de juicio) que no sea aparente, defectuoso o irrazonable, sino que exponga de manera clara, lógica y jurídica los fundamentos de hecho y de derecho que la justifican (STC N.º 06712-2005-PHC/TC, fundamento 10). De este modo, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales encuentra su fundamento en la necesidad de que las partes conozcan el proceso lógico-jurídico (ratio decidendi) que conduce a la decisión, y de controlar la aplicación del derecho realizada por los órganos judiciales, pues ésta no puede ser arbitraria, defectuosa, irrazonada o inexistente.

Igualmente, el supremo intérprete de la Constitución ha expresado que una sentencia se encuentra debidamente motivada, no porque responda a las argumentaciones de las partes o de terceros intervinientes, sino porque justifica adecuadamente su decisión conforme a la naturaleza de la litis.

³ Sentencia del 1 de julio de 2016, Expediente N.º 01747-2013-PA/TC LIMA, fundamento jurídico 4.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

QUINTO. En relación a la causal declarada procedente, es preciso acotar que la debida motivación se encuentra subsumida dentro del derecho al debido proceso, por lo que corresponde atender a lo señalado por el Tribunal Constitucional:

“(...) el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)”. Asimismo, sostiene que: “(...) la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, mas no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. (...)”⁴.

SEXTO. Análisis del caso en concreto

La parte recurrente, en su recurso de casación, argumenta que la Sala Superior al resolver el caso en autos, no ha motivado suficientemente su decisión, limitándose a determinar la existencia o no de una discriminación remunerativa centrándose únicamente en la antigüedad en el cargo, dejando de lado los demás criterios que servirían para acreditar que se encuentra en igual situación.

SÉTIMO. Al respecto, se verifica del desarrollo de la motivación contenida en la sentencia que la decisión adoptada por la Sala Superior reúne el requisito de motivación suficiente, invocando los medios probatorios que respaldarían su

⁴ Expediente N.º 0078-2008 HC.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

posición, habiéndose circunscrito a las pretensiones postuladas por el demandante oportunamente en el proceso, por tanto, es de asumir que la sentencia de vista se ha emitido con observancia al debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales, no advirtiéndose vicio alguno de nulidad que afecte la citada garantía de carácter procesal prevista en la Constitución.

Cabe agregar que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza que la motivación deba extenderse ampliamente respecto de todas las alegaciones de las partes; asimismo, cualquier error en el que pudiese incurrir una resolución judicial, no puede significar automáticamente que se tenga por vulnerado el derecho constitucional de la motivación de resoluciones judiciales, bastando entonces que las resoluciones judiciales expresen los fundamentos de la decisión del juzgador, respecto a la materia controvertida. Por ello, se concluye que la Sala Superior no ha infraccionado los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, por lo que deviene en **infundada** la causal procesal.

Al haberse declarado infundada la causal procesal corresponde emitir pronunciamiento sobre las causales materiales.

Infracción de orden material

OCTAVO. Respecto a la infracción normativa **del numeral 1 del artículo 26 del inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú** y del **inciso 1 del Convenio N.º 111 de la Organización Internacional de Trabajo**, dispositivos que establece:

Constitución Política del Perú

Principios que regulan la relación laboral.

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

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

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

Derechos fundamentales de la persona.

Artículo 2. Toda persona tiene derecho:

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

El Convenio N.º 111 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), establece:

“Artículo I. 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.

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

Apuntes previos

NOVENO. El reconocimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación en el contexto internacional y nacional

9.1. Para comenzar, se tiene la Carta de la ONU (1945):

Artículo 1

Los propósitos de las Naciones Unidas son:

1. [...]

2. Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal [...]

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

9.2. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948):

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

9.3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966):

Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

9.4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966):

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

9.5. Sobre la discriminación, son pocas las conceptualizaciones que se han hecho. En el ámbito internacional, en 1958, el Convenio N.º 111 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) fue el primer instrumento

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

internacional en el que se definió la discriminación⁵. Para efectos de vincular la igualdad con el derecho al trabajo, el reconocimiento que quedó sentado en dicho documento es el siguiente:

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.

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

9.6. Para nuestro caso, resulta especialmente relevante la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1978), que se refiere al derecho de igualdad en dos artículos, a saber:

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1.1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo,

⁵ Véase: SHELTON, Dinah. Prohibición de discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. En: Anuario de derechos humanos N° 4 (2008). Universidad de Chile. Disponible en: <https://anuariocdh.uchile.cl/index.php/ADH/article/download/13488/13756/0>

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 24. Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

9.7. En el derecho nacional, viene recogido en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, de la forma siguiente:

Artículo 2.

Toda persona tiene derecho: [...]

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

9.8 Con rango de ley, la prohibición de discriminación se ha reconocido en diferentes dispositivos normativos, siendo relevante:

Ley N.º 28983. Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Artículo 2.- Del concepto de discriminación

Para los efectos de la presente Ley, se entiende por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

Ley N.º 30709. Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

Artículo 1. Objeto de la Ley

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

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

Decreto Supremo N.º 002-2018-TR, Reglamento de la Ley N.º 30709

Artículo 2. Definiciones

*[...] **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

DÉCIMO. La igualdad como derecho relacional

10.1. Una vez hecho un recuento del reconocimiento legal (nacional y supranacional) más representativo del derecho a la igualdad y no discriminación, este Tribunal Supremo se apega a la noción de igualdad en su doble condición: principio y derecho⁶. Como principio, se trata de un componente de tipo axiológico, que informa todos los espacios del ordenamiento jurídico nacional de modo que sea observado en todo ámbito del poder público; mientras que, como derecho, funciona como prerrogativa de toda persona, y resulta oponible a otros.

10.2. El derecho a la igualdad es, en este contexto, un derecho relacional⁷. Convenimos con García Morillo⁸ cuando expone al respecto:

⁶ Tribunal Constitucional. Expediente N.º 00045-2004 -AI. Fundamento jurídico 20.

⁷ En ese sentido, ha indicado la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia C-038/21: “[...] exige un ejercicio de cotejo entre grupos de personas, requiere, además, un criterio o *tertium comparationis* con fundamento en el cual resulta factible valorar “las semejanzas relevantes y las diferencias irrelevantes”. Disponible en:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Es difícil, en efecto, concebir el derecho a la igualdad como un derecho autónomo, [porque] es difícil pensar en una violación del derecho a la igualdad que no comporte, simultáneamente, la vulneración de otro derecho. Esto es así porque la específica naturaleza de la igualdad ante la ley exige que su transgresión se proyecte sobre algún campo material concreto; no se viola la igualdad en abstracto, sino en relación con [...] el acceso a los cargos públicos, la libertad de residencia, el derecho al trabajo o la tutela judicial efectiva, por sólo poner unos ejemplos.

10.3. Corolario de lo desarrollado hasta ahora es que la noción de igualdad supone una relación entre los sujetos que componen la sociedad, de tal suerte que no puede ser afirmada o negada, sobre la base de un análisis que considera al individuo de forma aislada. Por ello, en los casos en que se denuncia un acto de discriminación, es apropiado partir de un término de comparación o *tertium comparationis* a partir del cual se pueda realizar una comparación entre una y otra persona. Como ha expresado a este respecto la Corte Constitucional de Colombia⁹, la función del homólogo es “valorar las semejanzas relevantes y las diferencias irrelevantes”.

10.4. Igualmente, nuestro Tribunal Constitucional¹⁰ reconoce que, “para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un *tertium comparationis* válido, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual se constate que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen”.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-038-21.htm>

⁸ **GARCIA MORILLO, Joaquín.** La cláusula general de igualdad. En: Derecho constitucional. El ordenamiento constitucional. Vol. 1. Derechos y deberes de los ciudadanos. Décima edición. Tirant Lo Blanch. Valencia. pp.159-177.

⁹ Sentencia C-038/21. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-038-21.htm>

¹⁰ Expediente N.º 2317-2010-AA/TC.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

10.5 En efecto, el derecho de igualdad se concibe solo en relación con otros derechos. Cuando se ingresa a una escuela (derecho a la educación), cuando se accede a atención médica (derecho a la salud), o cuando se postula a un puesto laboral (derecho al trabajo); en estos casos puede ser relevante mencionar que la igualdad en materia laboral, no se agota con el acceso al trabajo, estando también vinculada con las condiciones laborales, en especial con la remuneración, como se verá más adelante.

DECIMO PRIMERO. Igualdad formal e igualdad material

11.1. Pero la obligación estatal de garantizar el derecho de igualdad no se agota con la sola prohibición (en abstracto) de conductas discriminatorias. Así sucede porque el derecho de igualdad no solo impone una obligación negativa. En este contexto, es oportuno tener presente la distinción más extendida sobre **igualdad formal** e **igualdad material**. La primera de ellas importa que todas las personas cuentan con el derecho de igualdad ante la ley y el derecho de igualdad en la aplicación de la Ley. Significa un límite a la actividad del legislador (obligación negativa – un “no hacer”), en el sentido que no está permitida la aprobación de leyes en perjuicio de la igualdad de trato¹¹. Sobre este particular, podemos citar a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva OC-04/84 (Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización), en la que se determina:

*En función del reconocimiento de la igualdad ante la ley **se prohíbe todo tratamiento discriminatorio de origen legal**. De este modo la prohibición de discriminación ampliamente contenida en el artículo 1.1 respecto de los derechos y garantías estipulados por la Convención, se extiende al derecho interno de los Estados Partes, de tal manera*

¹¹ Obtuvo relevancia con la firma de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789) como producto de la Revolución Francesa, que promovía la abolición de privilegios.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

que es posible concluir que, con base en esas disposiciones, estos se han comprometido, en virtud de la Convención, a no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias referentes a la protección de la ley.

11.2 La segunda vertiente de la igualdad formal es la igualdad en la aplicación de la ley, que supone que no se hagan distinciones al momento de aplicar la ley en el caso de personas que se encuentran en situaciones similares. Se trata de la noción más básica del derecho de igualdad¹², que supone “el que todos se someten igualmente al ordenamiento y todos tienen igual derecho a recibir la protección de los derechos que ese ordenamiento reconoce”¹³.

11.3 A partir de ello, la igualdad formal es necesaria pero no suficiente. Una visión verdadera de igualdad importa, pues, una igualdad material¹⁴. En esa tónica, nuestra Constitución, en el citado artículo 2.2. se apega a una visión formal de la igualdad, pero la igualdad material también tiene respaldo constitucional. Veremos que el artículo 26.1 al hacer referencia a “la igualdad de oportunidades sin discriminación” lo que hace es afirmar una obligación positiva a cargo del Estado para garantizar la igualdad material (real), es decir, una igualdad que se vea plasmada en los hechos.

¹² Esta noción de igualdad estuvo vigente —como única visión del derecho a la igualdad— en gran parte del desarrollo histórico:

En el pensamiento liberal del pasado siglo, el principio de igualdad se manifiesta básicamente como ‘igualdad ante la ley’. Esta es igual para todos porque reúne los caracteres de universalidad y generalidad. Es cierto que debe aplicarse asimismo sin acepción de personas, esto es que puede hablarse de una igualdad en su aplicación.

Cfr. FERNÁNDEZ SEGADO, Francisco. El principio de igualdad jurídica y la noción de no discriminación por razón de sexo en el ordenamiento constitucional español. En: Derechos humanos de las mujeres. Varios autores. Citado por: Francisco Eguiguren. Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. En: Revista Ius Et Veritas 15, pp. 63-72.

¹³ RODRÍGUEZ PIYERO, Miguel y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. Igualdad y discriminación. Madrid. Editorial Tecnos, 1986, pp. 20-21. Citado por: Francisco Eguiguren, *óp. cit.*

¹⁴ Así, por ejemplo, en el caso *Brown vs. Board of Education*, la Corte Suprema de Estados Unidos desterró la doctrina de “separados pero iguales” (*separate but equal*), que había impulsado a que los hombres blancos y los afroamericanos sean separados en las escuelas (y en otros servicios públicos).

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

11.4. En efecto, corolario de la idea de igualdad material, se impone una **obligación positiva**, de crear igualdad real para las personas, la que no sería alcanzada si solo nos apegamos a una visión formal del derecho de igualdad. Sobre este particular, nos remitiremos a una de las sentencias más relevantes en materia de igualdad y no discriminación en nuestra región: el caso Atala Riffo contra Chile, donde la Corte Interamericana expuso: “Los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas”. Esta indicación había sido resaltada antes en la Opinión Consultiva OC-18/03 (Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados), donde, además, el Tribunal Interamericano había sostenido: “Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, **mantengan** o favorezcan las situaciones discriminatorias”. Ha sido denominada discriminación positiva por un sector de la doctrina.

DÉCIMO SEGUNDO. Apuntes sobre discriminación y trato diferenciado

12.1. Ahora, sobre la **discriminación**, la Corte Interamericana se ha decantado por la diferenciación que se suele hacer entre trato diferenciado y discriminación. En una de sus primeras opiniones consultivas, respaldó la idea de que discriminación no es igual a trato diferente, debiéndose analizar las razones para este, en la procura de detectar una diferencia objetiva y razonable¹⁵. Estableció la Corte¹⁶:

¹⁵ La relación entre los principios de razonabilidad y proporcionalidad —en el examen de las razones que conllevaron al trato diferenciado— fueron explicados por Alonso García—citado por nuestro Tribunal Constitucional— de modo que, “la distinción de trato carezca de una justificación objetiva y razonable de forma que la existencia de tal justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida [...]”

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

[...] por lo mismo que la igualdad y la no discriminación se desprenden de la idea de unidad de dignidad y naturaleza de la persona es preciso concluir que no todo tratamiento jurídico diferente es propiamente discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana. Ya la Corte Europea de Derechos Humanos basándose ‘en los principios que pueden deducirse de la práctica jurídica de un gran número de Estados democráticos’ definió que sólo es discriminatoria una distinción cuando ‘carece de justificación objetiva y razonable’ [...]. Existen, en efecto, ciertas desigualdades de hecho que legítimamente pueden traducirse en desigualdades de tratamiento jurídico, sin que tales situaciones contraríen la justicia. Por el contrario, pueden ser un vehículo para realizarla o para proteger a quienes aparezcan como jurídicamente débiles [...]

DÉCIMO TERCERO. Trabajo de igual valor

En el derecho internacional, **el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor** aparece en 1919, en la Constitución de la OIT (preámbulo), como elemento de la justicia social, sin referirse aún a las discusiones que más tarde surgirían sobre las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo. Es justamente por tales distinciones que este principio fue establecido dentro del Convenio N.º 100, sobre igualdad de remuneración de 1951 (artículo 1 y 2)¹⁷, siendo esto confirmado por la Recomendación sobre igualdad de remuneración de 1951 (número 90), en la que además se hizo hincapié en la pronta fijación de medidas adecuadas tendientes a garantizar dicho principio. También este derecho se encuentra reconocido en el artículo 7

ALONSO GARCÍA, Enrique, "El principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución española". En: Revista de Administración Pública, N° 100-102, Madrid, 1983, p. 37. Citado por Tribunal Constitucional, expediente N° 045-2004-PI/ TC.

¹⁶ Corte IDH. Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización. Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984, párrafo 56.

¹⁷ Artículo 2:

1.- Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, 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.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de 1966 y en el artículo 7 del Protocolo de San Salvador de 1988. Al igual que en el caso de este último, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23.2 reconoce este derecho, aunque aplica la expresión “igual salario por trabajo igual”.

Orientada en un inicio a la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres, la idea de igualdad salarial hoy en día excede las distinciones de género, pues se sustenta en razones de igualdad y no discriminación entre todos los individuos¹⁸.

La “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” es el principio diseñado para alcanzar la “igualdad salarial”. Y sobre el tema, la OIT ha elaborado una guía introductoria¹⁹ con el afán de asegurarse de un entendimiento uniforme de la igualdad salarial como ideal de los Estados contemporáneos.

La OIT maneja como una de sus principales directrices la igualdad remunerativa entre hombres y mujeres. Por ello propugna:

“[...] los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor. La igualdad de remuneración es un derecho humano reconocido al que tienen derecho todos los hombres y mujeres [...]”²⁰

¹⁸ Por ello, conviene también tener presente el ya mencionado Convenio N.º 111 de la OIT que se refiere a la eliminación de todo acto de discriminación en el trabajo.

¹⁹ OIT. Igualdad salarial: Guía introductoria / Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei; Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, p. 34.

²⁰ OIT. Igualdad salarial: Guía introductoria / Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei. Óp. cit. p. 2.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

El “trabajo de igual valor” incluye el “trabajo igual”, pero significa algo más. Una remuneración igual por un trabajo igual implica la idea de que hombres y mujeres que tienen una cualificación equiparable recibirán la misma remuneración cuando realicen el mismo trabajo, o prácticamente el mismo trabajo, en condiciones equivalentes. El problema advertido por la OIT en estos casos, es que “se limita la aplicación del principio de igualdad de remuneración a los trabajos realizados por mujeres y hombres en el mismo ámbito de actividad dentro de la misma empresa”. Dentro de este contexto, para la OIT, “una forma clara de discriminación salarial se da cuando las mujeres reciben un salario inferior que los hombres cuando llevan a cabo un trabajo igual o similar”²¹.

En clave de discriminación por razones de género, la OIT ha expuesto con relación al trabajo de igual valor:

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor cubre no solamente casos en los que mujeres y hombres desempeñan un trabajo igual o similar, sino también la situación más habitual en la que desempeñan trabajos diferentes. **Cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en general es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual.** Este concepto es fundamental para erradicar la discriminación y promover la igualdad, ya que mujeres y hombres a menudo ejercen trabajos diferentes, en condiciones diferentes e incluso en establecimientos diferentes²².

Desde esta perspectiva, hombres y mujeres no realizan las mismas labores y no suelen acceder a los mismos trabajos u ocupar las mismas profesiones, lo que conlleva a que se perpetúen las disparidades salariales (los ejemplos que encontramos en los documentos de la OIT precisan que mientras que los varones suelen ser ingenieros, las mujeres suelen ser enfermeras, y

²¹ OIT. Igualdad salarial: Guía introductoria / Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei. Óp. cit. p. 35.

²² Ídem.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

socialmente, está bien aceptado que un ingeniero tenga una mejor remuneración que una enfermera). Por lo demás, desde el Derecho Internacional, la incorporación del principio de **igual remuneración por un trabajo de igual valor** significa que hombres y mujeres realizan trabajos materialmente diferentes pero este hecho no resulta circunstancial, sino que hay un trasfondo para ello, vinculado a una discriminación histórica o estructural²³.

Solución al caso en concreto

DÉCIMO CUARTO. Del análisis de su recurso de casación, la parte recurrente refiere que: *“la Sala Laboral debió observar el precedente vinculante y realizar un análisis de los criterios objetivos que establece la Casación N.º 208-2005-PASCO para contrastarlo con el caso de autos; es decir, debió analizar la procedencia del homologo con el cual se realizan las comparaciones, la categoría ocupacional, la antigüedad laboral en la empresa, las labores desempeñadas, entre otros. De esa forma se habría determinado que la sola antigüedad en el cargo no constituye una diferencia sustancial entre el homólogo y la demandante para la diferenciación remunerativa, de manera que no es una causal objetiva y razonable para la desigualdad”*.

DÉCIMO QUINTO. En cuanto a ello, podemos ver que la Sala Superior, revoca la sentencia de primera instancia, que declaró fundada en parte la demanda, y

²³ “Las mujeres están generalmente sobre representadas en ocupaciones en ciertos servicios —como ventas, servicios de comida y bebida, limpieza, peluquería y enfermería, enseñanza, cuidado de niños y servicios sociales [...] Tanto como la segregación ‘horizontal’ en diferentes tipos de ocupaciones, la segregación ‘vertical’ también ocurre: las mujeres están generalmente infra representadas en los niveles más altos, las mejores pagadas posiciones directivas o gerenciales en las jerarquías organizacionales y líneas de carrera ocupacionales y sobre representadas en ocupaciones mal pagadas”.

EUROFUND. *Working conditions in the European Union. The gender perspective*. Luxemburgo. Oficina para las publicaciones oficiales de la Comunidad Europea, 2007, p. 9. Traducción libre. Citado por: MEJÍA MADRID, Renato. La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. En: Revista IUS N°37, pp. 124-131.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

reformándola, declararon infundada en todos sus extremos, teniendo como argumento principal:

Vigésimo tercero: es de indicar que la demandante y el trabajador homologo existen una diferencia, pues el homologo ingreso a laborar con el cargo de funcionario de microempresa el 1 de agosto del 2015 y la demandante ejerce el cargo en mención en junio del 2017, existiendo una diferencia de un año y 9 meses aproximadamente, pues, cabe resaltar que al momento de ingreso de la demandante, el homologo ya tenía el cargo y sueldo fijado con un salario establecido, ya que existe un año y nueve meses aproximadamente de diferencia en cuanto a la antigüedad, si bien es cierto pertenece a la misma escala, no es menos cierto que el hecho de tener mayor antigüedad implica mayor experiencia en el cargo, existiendo allí una causa objetiva y razonable en cuanto a la remuneración (...)"

DÉCIMO.SEXTO Al respecto, conforme los actuados en la presente causa, podemos extraer los siguientes datos:

Criterios	Demandante	Homólogo
Cargo desempeñado	Funcionario de negocio de microempresa	Funcionario de negocio de microempresa
	Encargaturas: -Asesor de soluciones integrales	
Funciones	De acuerdo con el Manual de Organización y Funciones del Funcionario de negocios de microempresa (fojas trescientos quince a trescientos veinte), se advierte que las labores desempeñadas fueron las mismas.	
Nivel de responsabilidad	El nivel de responsabilidad se entiende que es el mismo, ya que tienen funciones iguales.	
Antigüedad en el cargo	Ingreso: 01/06/2017	Ingreso:18/08/2015
Fecha de ingreso	Ingreso: 10/08/1998	Ingreso: 18/08/2015

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

a la empresa		
---------------------	--	--

DÉCIMO SÉTIMO. Conforme el cuadro, podemos verificar que la demandante tuvo como fecha de ingreso el 10 de mayo de 1998 como asesor de soluciones integrales (según las boletas adjunta en autos), mientras que el homólogo desde su fecha de ingreso que fue el día 18 de agosto de 2015 inicio como funcionario de negocio de microempresa, mientras que, la actora recién el 1 de junio de 2017 asume este mismo cargo, siendo este el criterio objetivo tomado por la instancia superior, puesto que consideró que existe una diferencia de 1 año y 9 meses entre la demandante y el homólogo en el puesto de funcionario de negocio de microempresa, en el que la actora solicita se homologue.

DÉCIMO OCTAVO. Ante esta situación y a fin de justificar la diferencia remunerativa entre la demandante y el homólogo propuesto, adjunta el documento denominado “Política Corporativa de Compensaciones” (fojas 297 a 310), en el punto 5.2. establece la determinación del tipo salarial, sin embargo, no se define los topes mínimos o máximos para tener el nivel 5.1 que tendría tanto la demandante como el homólogo, en el que basa la diferenciación por el Comparative Ratio (CR), Competitive Ratio (CE), Meritocracia (desempeño del trabajador) y Presupuesto; no obstante, no justifica cual es la diferencia de estos topes entre el actor y la actora, ya que en el periodo que reclama la demandante ejecutan las mismas funciones, por ende, no cumple con indicar que haya efectuado un trato diferenciado por trabajo de igual valor que justifique la diferencia remunerativa, por ello, al tener el mismo valor, tratándose de dos trabajadores que ostentan el cargo de funcionario de negocio de microempresa.

Pues es así, que si tomamos en cuenta el criterio de antigüedad, el homólogo empezó a laborar en agosto del 2015, mientras que la demandante hizo lo propio en junio del 2017, existiendo una antigüedad de más de 1 año en el puesto, pero

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

para este Supremo Tribunal dada la naturaleza del puesto, esta diferencia no es relevante, puesto que la idea de homologación surge porque el derecho a la igualdad es relacional, lo que supone que siempre necesita realizarse un parangón entre dos individuos, porque solo así es posible advertir “diferencias irrelevantes” y “similitudes relevantes”.

DÉCIMO NOVENO. En ese sentido, la parte demandada debería de responder si ha efectuado dicha diferencia para la remuneración básica, lo que no ha sucedido en el caso de autos, puesto que desde que la demandante ingreso a laborar, percibió una remuneración básica de S/ 2,480.00, es decir, ya tenía establecido la retribución económica en este puesto de trabajo, por lo cual, ante la alegación de un trato diferenciado sin justificación, opera la inversión de la carga de la prueba, siendo la parte demandada la encargada de demostrar (justificar) a través de medios de prueba idóneos y suficientes, las razones válidas que sustenten la diferencia. De lo contrario, lo que se tiene es un acto de arbitrariedad que vulnera el principio-derecho a la igualdad y que está proscrito por el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política, el mismo que en el caso, fue interpretado de manera errónea por el *ad quem*, pues este ha considerado necesario que se parta de situaciones idénticas para amparar la demanda. Este hecho, como se tiene dicho, no toma en cuenta que la doctrina de “igual remuneración por trabajo igual” ha sido superada a la fecha por la de “igual remuneración por un trabajo de igual valor”.

VIGESIMO. En atención a lo expuesto, se advierte que la Sala Superior ha infringido ***el inciso 1 artículo 26 y el inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, así como el inciso 1 del Convenio N.º 111 de la Organización Internacional de Trabajo***, razón por el cual corresponde declarar **fundada** la causal propuesta por la parte recurrente.

DECISIÓN:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 34184-2023
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Por los fundamentos expuestos, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandante Alicia Patricia Sánchez Bereau**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha cuatro de abril del dos mil veintitrés; **y, actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia de fecha cuatro de abril del dos mil veintitrés, que declaró **fundada en parte** la demanda; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “*El Peruano*”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Alicia Patricia Sánchez Bereau contra el Crediscotia Financiera Sociedad Anónima, sobre pago de beneficios sociales; y los devolvieron. **Ponente señora Beltrán Pacheco, Jueza Suprema.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

RUEDA FERNÁNDEZ

PÉREZ RAMÍREZ

BELTRÁN PACHECO

JIMÉNEZ LA ROSA

Ympp/Cgv