



## **Incidencia del principio de igualdad salarial en las sentencias de juzgado y sala especializada laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en el año 2015**

*Incidence of the Principle of Wage Equality in the Judgment and Labor Specialized Judgment of the Superior Court of Justice of Freedom in the Year 2015*

**JHON ELIONEL MATIENZO MENDOZA<sup>1</sup>**

### **RESUMEN**

El presente artículo, busca analizar el Principio de Igualdad Salarial en las sentencias de los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, en el año 2015; se abordó el tema de analizar la incidencia del principio en las resoluciones judiciales, teniendo en cuenta tres aspectos diferenciados: a) los problemas conceptuales; b) el razonamiento jurídico y; c) la percepción de los operadores del derecho del principio de igualdad salarial. La importancia radica en demostrar la trascendencia del principio de igualdad salarial, al solucionar conflictos laborales en donde se reclaman diferencias remunerativas en situación de igualdad de condiciones o circunstancias, supliendo la ausencia de normas o ley de desarrollo de la igualdad salarial. La metodología usada se basa en el análisis de casos, teniendo en cuenta sentencias que resuelven aplicando el principio de igualdad salarial, resolviendo de esa manera el conflicto de intereses; asimismo, para medir la percepción de los operadores del derecho, se utilizó la encuesta, a través del respectivo cuestionario de preguntas; el trabajo arribó a la conclusión final de que el principio suple el vacío normativo solucionando conflictos laborales con sentido de justicia, debiéndose tener en cuenta lo dispuesto por la

---

<sup>1</sup> Universidad César Vallejo, Perú  
Correo: [jhonmatienzo79@gmail.com](mailto:jhonmatienzo79@gmail.com)

doctrina y jurisprudencia casatoria, al llenar de contenido la expresión del principio de igualdad salarial: a igual trabajo igual remuneración. Dicha conclusión se llega teniendo en cuenta los siguientes hallazgos: a) la ausencia de norma jurídica que desarrolle el principio de igualdad salarial; b) la doctrina y la jurisprudencia han determinado criterios objetivos de comparación de trabajos, llenando de contenido en este extremo; c) las sentencias laborales de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, vienen exigiendo como criterio objetivo de comparación, la formalidad que debe de seguir la diferencia remunerativa. Finalmente se propone algunos aspectos que la norma debería contemplar con la finalidad de regular el principio de igualdad salarial de manera adecuada.

**PALABRAS CLAVE:** Igualdad; igualdad de trato; igualdad salarial; trato diferenciado; diferencia remunerativa; causa justa; criterios objetivos de comparación.

## **ABSTRACT**

This article seeks analyze the Principle of Equal Pay in the judgments of the labor judges of the Superior Court of Liberty, in 2015; the issue of analyzing the impact of principle judgments addressed, taking into account three different aspects: a) the conceptual problems; b) the legal reasoning; c) the perception of the law enforcement of the principle of equal pay. The importance is to demonstrate the importance of the principle of equal pay, to solve labor disputes where demand remunerative difference in situation of equal conditions or circumstances, making the absence of rules or law of development of pay equity. the methodology used is based on case analysis, taking into account judgments decide applying the principle of equal pay, thus solving the conflict of interest; also to measure the perception of the law enforcement agents, the survey was used, through the respective of questions, the work came to the final conclusion that the principle supplements the regulatory vacuum solving labor disputes with sense of justice whichever into account the provisions of the doctrine and jurisprudence casatoria, filling content expression of the principle of pay equity: equal pay equal work. This conclusion is reached taking into account the following findings: a) the absence of legal rule governing the principle of equal pay; b) the doctrine and jurisprudence have certain objective criteria comparison work, filling content at this end; c) labor judgments of the Superior Court of Liberty, are demanding objective comparison criterion, the formality that must follow the difference remunerative. Finally some aspects that the standard should consider in order to regulate the principle of equal pay adequately proposed.

**KEYWORDS:** Equality; equal treatment; equal pay; differential treatment; remunerative difference; just cause; objective criteria for comparison.

## INTRODUCCIÓN

El tema a tratar de acuerdo la línea de investigación es el Derecho Laboral por tratarse del principio de igualdad salarial, que se fundamenta en el principio de igualdad de trato y a su vez en el principio de igualdad, analizándose su incidencia en sentencias laborales resolviendo controversias entre trabajador y empleador (pudiendo ser el Estado el empleador); la importancia académica del presente artículo está en la forma de conceptualizar el principio como instrumento de solución de controversias jurídicas laborales, recurriendo a su regla de expresión A igual trabajo igual remuneración, para ello resulta vital tener en cuenta la doctrina y jurisprudencia sobre el particular, el abordamiento del principio se realiza teniendo en cuenta los problemas conceptuales, razonamiento jurídico y la percepción de los operadores del derecho. La doctrina ayuda a apreciar el encuadramiento y fundamento del principio de igualdad salarial, el ámbito de aplicación y los criterios objetivos de comparación y causa objetiva y razonable del trato diferenciado; así Sarzo (2014, pág. 252) señala que *«la igualdad de trato en materia salarial debe predicarse respecto de trabajos iguales y de trabajos de igual valor. Por tanto, el contenido constitucional del derecho a la remuneración equitativa consiste en la igualdad de remuneración por un trabajo igual y por un trabajo de igual valor»*. Es preciso señalar que la igualdad se base en una exigencia frente al legislador, un límite a su ejercicio legislativo y al poder reglamentario, mientras que la segunda se traduce en un límite a los órganos de aplicación del Derecho, de tal forma que no puedan modificar de manera arbitraria el sentido de sus decisiones en casos iguales. Fernández (1997). **El principio de igualdad salarial se fundamenta en la igualdad, por eso** Bobbio (1993, pág. 33) ha señalado que para determinar su significado, o si dos entes son iguales o no *«es necesario especificar de qué entes se trata y respecto de qué cosas son iguales, o lo que es lo mismo, debe responderse a las preguntas: a) ‘¿Igualdad entre quiénes?’*, y b) *‘¿Igualdad en qué?’*; asimismo, **no se debe confundir con el principio de no discriminación**, que (...) no es la simple consecuencia de la igualdad sino una aplicación modulada y dinámica de esta» Rodríguez y Fernández (1986) citado por Dolorier (2005). El principio de no discriminación en el acceso al empleo por razón de la edad. Diálogo con la Jurisprudencia. Asimismo, es importante lo señalado por Dolorier (2005) sobre el resultado ocasionado por una práctica discriminatoria no se reflejará necesariamente en una consecuencia económica negativa, puesto que la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación afecta principalmente a la dignidad humana. También Cabanellas (1964) citado por Ferro (1989) señala que el principio trata de evitar la desigualdad en el tratamiento de quienes, a todos los efectos legales, son iguales; es decir fijar una fórmula de equidad, inspiradas en razones de justicia. Asimismo, señala que éste principio exige la posibilidad de medirse y valorizarse el trabajo con independencia de quien lo ejecute. Respecto de su contenido (igualdad de trato); el autor Fernández (1996) ha señalado en forma acertada que no nos encontramos ante el derecho a ser igual a los demás, sino ante el derecho a ser tratado de la misma forma que los demás, situación que resulta evidentemente distinta. En el mismo sentido, Eguiguren (2002) señala que *«el derecho*

*subjetivo a obtener un trato igual pretende evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias*». Finalmente, Yáñez (1996) señala que «(...) *una segunda etapa del principio (de igualdad) es la igualdad que se da en el campo de las relaciones laborales en el ámbito del Derecho Privado y que asume el nombre de igualdad de trato*». También es conceptualizado como **Derecho fundamental** (igualdad- igualdad salarial) de ser tratado igual que los demás en relación a hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes (trabajo igual o de igual valor); así también como Derecho subjetivo de obtener **trato igual y evitar privilegios y desigualdades arbitrarias. También se le conoce como: Principio – derecho**, encierra el mandato de no diferenciación sobre criterios subjetivos y arbitrarios. Finalmente tiene reconocimiento en la Constitución del Perú (art. 26, 1 y art. 24) así como en instrumentos internacionales: Declaración Universal de los Derechos Humanos (art.23.2 «*derecho a igual salario por trabajo igual*», Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (art. 7), Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos (art.7), etc.

Asimismo, la doctrina jurisprudencial, ha determinado el contenido del principio a través de los criterios objetivos de comparación, apreciándose de esa manera la controversia por determinar dichos criterios, ello por ausencia de la ley.

Por otro lado el problema central implica: **¿Cómo incide la aplicación del Principio de Igualdad Salarial en las Sentencias de Juzgado y Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad en el año 2015?**; siendo el objetivo general **analizar como incide la aplicación del Principio de Igualdad Salarial** en las sentencias de Juzgados y Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad en el año 2015, analizando los problemas conceptuales, razonamiento jurídico y la percepción de los operadores del derecho. Siendo las unidades de análisis, las sentencias y el principio de igualdad salarial. Asimismo, el principio de igualdad salarial, suple el vacío normativo de no tener una ley de desarrollo, y en base a lo establecido por la doctrina y jurisprudencia en temas trascendentales como los criterios objetivos de comparación para determinar la aplicación de a igual trabajo igual remuneración, así como las causales objetivas y razonables del trato justificatorio, se pretende llenar de contenido y de esa forma suplir el vacío normativo y poder solucionar controversias jurídicas laborales (derecho constitucional a la remuneración). Finalmente, se propone para una correcta aplicación del principio de igualdad salarial, regular su contenido, teniendo en cuenta los criterios objetivo de diferenciación y las causas justificantes del trato diferenciado. De esa forma se contribuye a la justicia laboral al tener reglas claras a ser utilizadas por justiciables, abogados y jueces.

## MARCO TEÓRICO

### 2.1. Unidades temáticas

#### 2.1.1. Definición conceptual

Neves (2006, pág. 339) señala que el **principio de igualdad de trato** supone comparar dos situaciones y conferir el trato correspondiente: igual trato a situaciones iguales y desigual trato a situaciones desiguales. Tanto el Estado como los particulares, en nuestros actos normativos o no, estamos obligados a procurar este trato equivalente.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (1986) sobre la base del estudio de las legislaciones de diversos países miembros de la OIT, nos explica en qué consisten estos factores de comparación de trabajo similares: La calificación profesional, el esfuerzo y la responsabilidad y las condiciones en la que debe realizarse.

#### 2.1.2. Categorización

En la presente investigación las categorías son: a) problemas dogmáticos del principio de igualdad salarial; b) razonamiento jurídico en relación al principio de igualdad salarial y su expresión como de a igual por trabajo igual remuneración; y d) la percepción de los operadores del derecho de los criterios objetivos para la diferenciación salarial.

### 2.2. Metodología

#### 2.2.1. Tipo de estudio

Se trata de una investigación de naturaleza **cualitativa**, cuyo método es el **inductivo** (de lo particular a lo general, es decir consiste en sacar de los hechos particulares una conclusión general), de carácter **explicativo**, toda vez, que no sólo persigue describir un problema, sino que intenta encontrar las causas y las posibles soluciones del mismo.

#### 2.2.1. Diseño

Estudio de casos

### 2.3. Escenario de estudio

En la presente investigación lo constituye la aplicación del principio de igualdad salarial, en las resoluciones emitidas por Juzgado y Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.

## 2.4. Caracterización de sujetos

En el presente caso, los participantes lo constituyen de una parte el Juzgado y Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad y de otra parte el empleador y trabajador que sostiene una controversia jurídica de reintegros remunerativos en base al principio de igualdad salarial.

## 2.5. Procedimientos metodológicos de investigación

En la presente investigación se seleccionó los siguientes procedimientos que sirvieron para desarrollar la investigación: a) sistematización de información para conocer el estado actual del principio de igualdad salarial; b) análisis de sentencia en donde incide el principio de igualdad salarial; c) definición de una base de datos sobre las categorías, indicadores, y sus objetivos.

## 2.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Se la utilizado las siguientes técnicas: el análisis de documentos, siendo su instrumento, el fichaje. Asimismo, se utilizado la técnica de encuesta y su correspondiente instrumento: cuestionario de preguntas.

## 2.7. Población y Muestra

La población lo constituyen las sentencias laborales; mientras que la muestra son **12 sentencias laborales** en donde se aplicó el principio de igualdad salarial.

De forma excepcional se aplicó un cuestionario de preguntas (entrevista) a **30 abogados** de la libertad que litigan pretensiones laborales en el Poder judicial, ello con la finalidad de tener en cuenta la percepción de los operadores del derecho.

## 2.9. Tratamiento de la información

Se utilizó los instrumentos con la finalidad de recoger la información pertinente de las sentencias, analizando y extrayendo la *ratio decidendi*, teniendo en cuenta la materia salarial.

# RESULTADOS

**3.1. El Principio de Igualdad Salarial** se encuadra y se fundamenta en el Principio de Igualdad de Trato, y éste a su vez, en el Principio de Igualdad, y se expresa a través de la regla de **A igual trabajo igual remuneración**, salvo que exista causa objetiva que justifique un trato diferenciado.

- 3.2. El **Principio de Igualdad Salarial**, será aplicable cuando exista semejanza de supuestos o circunstancias, así como diferencia en la remuneración, causado por acto de discriminación o diferenciación injustificada. No es aplicable ante la existencia de trato diferenciado.
- 3.3. Entre los parámetros objetivos de comparación de trabajo iguales o de igual valor, se encuentra la habilidad, el esfuerzo y la responsabilidad. Asimismo, propone como causa justificada (fecha de ingreso, antigüedad, puesto o cargo, responsabilidad, desempeño, competencia, etc.).
- 3.4. La Corte Suprema a través de sus pronunciamientos (Casaciones Laborales: **208-2005-PASCO, 1435-2010- PIURA, 16927-2013-LIMA, 1790-2012-LA LIBERTAD**), ha establecido **criterios objetivos de comparación para determinar la aplicación de la igualdad salarial por trabajo similar o de igual valor**: (i) Sujeto de referencia o de trabajadores objeto de comparación; (ii) Categoría, nivel ocupacional, cargo, área y Labores efectivamente realizadas (Cargos, funciones y responsabilidades); (iii) Fecha de ingreso, antigüedad laboral en la empresa, capacitaciones y especializaciones; (iv) Disgregación de remuneraciones.
- 3.5. Se debe de tener habilitada la aplicación de Convenio y normas internacionales sobre de igualdad de salario por trabajo igual o de igual valor. Convenio N° 111 OIT.
- 3.6. Las normas sobre las cargas probatorias (Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497), otorgan la carga de la prueba al empleador debe demostrar en el proceso judicial que no infringió el principio de igualdad salarial por existir trato diferenciado basado en criterios razonables y objetivos.
- 3.7. La demanda de reintegro basado en la existencia de diferencia salarial será fundada por haberse probado la **diferencia remunerativa**, las **condiciones similares** entre trabajadores objeto de comparación, y la **ausencia de causa justa y razonable** para configurar la diferenciación salarial.
- 3.8. Los operadores del derecho muestran un conocimiento básico, y preciso del principio de igualdad salarial.

## DISCUSIÓN

Ante la inexistencia de una ley de desarrollo de la igualdad salarial, la doctrina viene llenado de contenido el principio de igualdad salarial, en su manifestación de a igual trabajo igual remuneración, es esto para determinar la existencia de trabajo similares o igual, así como: a) los trabajos objetos de comparación sean iguales o similares; b) que exista un trabajador objeto de comparación; c) que la prestación de servicio se realice en un establecimiento del

empleador (principal o sucursales); y, d) que el demandante perciba un salario o remuneración menor; en similar situación se encuentra la Corte Suprema que ha establecido los siguiente parámetros de comparación de igual trabajo: (i) Sujeto de referencia o de trabajadores objeto de comparación; (ii) Categoría, nivel ocupacional, cargo, área y Labores efectivamente realizadas (Cargos, funciones y responsabilidades) (iii) Fecha de ingreso, antigüedad laboral en la empresa, capacitaciones y especializaciones; (iv) Disgregación de remuneraciones, por lo que urge la necesidad de uniformizar criterios, para una óptima aplicación del principio de igualdad salarial.

A nivel de las sentencias emitidas por la Sala Laboral, se observa un nuevo supuesto de hecho a los antes señalados: que la diferencia se haya canalizado correctamente. Es decir que la diferencia por antigüedad, debería ser canalizada a través de la bonificación (suplemento) correspondiente, perfeccionando la aplicación del principio de igualdad salarial.

El empleador debe demostrar en el proceso judicial que no se infringió el principio de igualdad salarial por existir trato diferenciado basado en criterios razonables y objetivos. La influencia del **principio de igualdad salarial** ha contribuido a resolver el conflicto laboral, a pesar de la inexistencia de norma de desarrollo de la igualdad salarial.

Los operadores del derecho muestran un conocimiento básico, preciso y adecuado del principio de igualdad salarial, en sus respectivas connotaciones, como reglas, diferencia con otras instituciones y causas justas entre otras, pero proponen su positivización, para una mejor aplicación.

## CONCLUSIONES

La incidencia del principio de igualdad salarial en las sentencias emitidas por los jueces laborales de la Libertad, es positiva, porque permite resolver con **criterio de justicia** los reintegros en remuneraciones (debe tener en cuenta lo dispuesto por la corte suprema y la doctrina sobre la similitud de trabajo), a pesar del **vacío legal** (no existe norma que desarrolle la igualdad salarial) e inclusive se observa un nuevo **supuesto objetivo de comparación**.

Ante el vacío legal en la legislación laboral peruana se debe establecer parámetros objetivos de comparación, así como excepciones para el pago diferenciado que constituyan **causa justa, objetiva y razonable**, como las siguientes, que son señaladas por la jurisprudencia casatoria y la doctrina: costo de vida, escasez de mano de obra calificada, mérito, antigüedad (que genere quinquenios), etc.

Considero que para una correcta aplicación del principio de igualdad salarial (parámetros objetivos de comparación y causales objetivas y justificatorias), se debería tener en cuenta las siguientes garantías: (a) listado de causales **establecidos en la ley (numerus apertus)**, (b) deben estar sujetas a la **interpretación restrictiva** a fin de no contradecir el principio de

igualdad salarial, (c) la **acreditación de las causales objetivas y justificatorias** deberá recaer en la parte empleadora; y, ; (d) el empleador debe de **informar los criterios** que usan para diferenciar los sueldos de igual categoría o función.

## REFERENCIAS

Bobbio, N. (1993). *Igualdad y libertad*. Barcelona: Paidós - ICE de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Estudio general de las memorias relativas al convenio N° 100 y la recomendación N° 90, sobre igualdad de remuneraciones 1951, primera edición. Ginebra. Oficina Internacional del trabajo, 1986.

Dolorier. (2005). El principio de no discriminación en el acceso al empleo por razón de la edad. *Dialogo con la Jurisprudencia* 87.

Eguiguren Praeli, F. (2002). *Estudios constitucionales*. Lima: ARA Editores.

Eguiguren Praeli, F. (año VIII). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *Ius et veritas*, 15 (VIII).

Fernández Segado, F. (1997). El principio de igualdad jurídica y no discriminación. En: *Derechos humanos de las mujeres*. Lima: Movimiento Manuela Ramos.

Neves Mujica, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara Editores.

Neves Mujica, J. (2006). Los principios del Derecho del trabajo en la jurisprudencia del tribunal constitucional. En *Tribunal Constitucional del Perú. Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral*. Lima: Palestra.

Sarzo Tamayo, V. R. (2014). *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. Lima: Jurista editora.

Trejo. (2006) Cuando el derecho a la no discriminación adquiere rasgos de intolerancia. *Dialogo con la Jurisprudencia*, 95.

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. (26 de junio de 2001) Asunto C-381/99. Recuperado de <http://citizens.eu.int/es/es/gf/eq/en/gi/98/giitem.htm>

Víctor Ferro, D. (1989). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Yáñez Málaga, Ana María. (1996) *El trabajo femenino y el principio de igualdad*. En: *Themis* 59. Lima: Asociación Civil Thémis