

¿IGUAL SALARIO POR IGUAL TRABAJO? LAS DECISIONES JUDICIALES SOBRE HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES VISTAS DESDE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Solanch Casia Estrella Revilla⁽¹⁾

“Los humanos somos profundamente diversos. Cada uno de nosotros es distinto de los demás, no solo por las características externas, como el patrimonio heredado, o el medio ambiente natural y social en el que vivimos sino también por nuestras características personales, por ejemplo, la edad, el sexo, la propensión a la enfermedad, las condiciones físicas y mentales. La valoración de las demandas de igualdad tiene que ajustarse a la existencia omnipresente de esta diversidad humana”.

Amartya Sen^{(2)}*

Desde hace varios años se viene presenciando la existencia de demandas con una misma finalidad: obtener por parte de los órganos jurisdiccionales la anhelada homologación del salario en tanto que se alega la existencia de una “discriminación salarial” entre trabajadores que ocupan una misma categoría dentro de una misma empresa. Esta problemática surge cuando un trabajador alega ser discriminado por no percibir la misma remuneración que otro trabajador que

(1) Estudiante de la Universidad Nacional Fedavillareal.

(2) SEN, Amartya. “Nuevo examen de la desigualdad”. Alianza Editorial. 1995. p. 13.

ocupa la misma categoría. De modo tal, que quien reclama ello siente que se ha vulnerado el orden constitucional, y para ser específicos, el principio de igualdad.

A raíz de este supuesto, cualquier persona que perciba dicha situación recurre a la justicia ordinaria a fin de que entre a tallar la labor de los jueces, administrar justicia en el ámbito laboral (Poder Judicial), a efectos de determinar si a) nos encontramos ante un hecho de discriminación salarial y, por ende, si corresponde el reintegro de remuneraciones, tomando como base un supuesto “homólogo” o “par”; o por el contrario b) si nos encontramos frente a casos en los que existen criterios objetivos (antigüedad, formación profesional, trayectoria laboral, capacitaciones, meritocracia, etc.) que justificarían prima facie una diferencia salarial válida acorde a la normativa constitucional y respetuosa de los principios de igualdad y no discriminación.

De modo tal que, analizando la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de nuestro país, podremos avizorar el modo de interpretación que la justicia nacional ha tomado para resolver la materia en cuestión y, a partir de ello, concluir que sí es posible la existencia de diferencia salarial entre dos trabajadores que ocupan una misma categoría.

Sin embargo, antes de empezar, y para aterrizar en el problema, es necesario tener en claro algunos conceptos en los que podremos apoyarnos para dilucidar la posición asumida por la jurisprudencia; y, de igual forma, los argumentos que la doctrina ha hecho suyos a lo largo del tiempo. Finalmente, fundamentaremos nuestra posición al respecto.

I. MARCO GENERAL

Es menester hacer hincapié en que para la doctrina, y, en tal sentido, nuestra legislación, la remuneración constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo⁽³⁾. Ello porque se entiende que la remuneración es “la ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado”⁽⁴⁾. En este sentido, refiere Neves Mujica que esta “es el pago que corresponde al trabajador

(3) No obstante, no podemos evitar señalar los clásicos elementos esenciales para la existencia de una relación laboral: la prestación personal, la subordinación y la remuneración. Puede consultarse también en: NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho del Trabajo”. Fondo Editorial PUCP, 2da. Edición, Lima, 2012. Pp. 33-41.

(4) LOPEZ BASANTA, Justo. “El Salario”. En: DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio. “Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Serie G: Estudios Doctrinales, N° 188. Primera Edición. México. AIADTSS - Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1997, p. 447.

por la puesta a disposición de su actividad”⁽⁵⁾, sin lo cual no existiría una perfecta relación laboral. Dicho autor también destaca que la contraprestación sería un aspecto primordial en la relación laboral. Por lo que, cabe precisar también que, para el autor en referencia, “atañe contextualizar la remuneración dentro del fin económico o productivo que encierra la actividad del trabajador”⁽⁶⁾.

Entonces puede decirse que el contrato de trabajo viene constituido principalmente por la prestación laboral y por la prestación salarial. Asumiendo que el salario es la prestación básica del empresario sin la que no existe dicho contrato de trabajo⁽⁷⁾.

Igualmente, es importante mencionar que, una vez que se ha establecido el contrato de trabajo, o bien se ha procedido a la renovación de este, de acuerdo a los principios de contraprestación recíproca, “las cláusulas pactadas son Ley entre las partes siendo su cumplimiento obligado”⁽⁸⁾.

Es así que, en nuestro país, los artículos 23 y 24 de la Constitución se encargan de reafirmar lo señalado en líneas precedentes y de determinar de esa forma, la esencia de la remuneración: el carácter contraprestativo; formándose así una relación en la que para exigir este derecho deba existir un título específico, el de trabajador, “el cual supone una prestación que configura la “posición de débito” de este: la de trabajar”⁽⁹⁾. En consecuencia, mientras el trabajador se encuentre trabajando, es decir, poniendo a disposición su fuerza de trabajo, tiene el derecho a percibir una remuneración a fin de garantizar su existencia.

De esta forma, conforme hemos planteado inicialmente, han surgido nuevas pretensiones vinculadas a la relación laboral. Tal es el caso en el que un trabajador se siente insatisfecho con la remuneración que recibe al contemplar que otro trabajador percibe una remuneración mayor, a pesar de ocupar la misma categoría dentro de una misma empresa.

Consecuentemente, al suceder ello, se activan los mecanismos que el Derecho nos brinda para satisfacer una pretensión legítima dado que el trabajador considera que se ha violado el principio constitucional de igualdad de trato y de esa

(5) NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho Laboral”. Fondo Editorial PUCP, 2da. Edición, Lima, 2003, p. 28.

(6) *Ibidem*. p. 19.

(7) ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. “El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales”. Ed. Deusto. España. 1992. p. 128.

(8) BLASCO PELLICER, Ángel. “La individualización de las relaciones laborales”. Consejo Económico y Social. España. 1995. p. 261.

(9) MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Derecho del Trabajo”. 33ª Edición. Editorial Tecnos. España. p. 31.

forma, solicita que se actúe conforme a lo que el Estado Constitucional de Derecho provee. Es adecuado recordar aquí que “todas las constituciones democráticas han presupuesto seres humanos preparados y dispuestos a controlar sus pasiones y a hacer armonizar sus intereses y los de sus vecinos con criterios amplios y racionales y actuar en concordancia a este proceso”⁽¹⁰⁾.

II. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Así, el principio de igualdad, reconocido a nivel supra⁽¹¹⁾ e infraconstitucional⁽¹²⁾ parte de la premisa de la igual valía moral de los individuos, o la importancia de sus vidas desde una perspectiva objetiva. Al ser así, las personas deben ser tratadas como iguales⁽¹³⁾. Cabe precisar también que, partiendo de considerar que la igualdad posee diversas dimensiones, para algunos autores, esta “se verifica por la presencia de los siguientes aspectos: (i) plural; (ii) relacional; y, (iii) comparativo⁽¹⁴⁾”.

Con la misma idea, pero con una proposición en negativo, Blume Moore refiere que “lo que prohíbe el principio de igualdad es la diferencia arbitraria, el capricho o la subjetividad irracional del empleador. De esto se desprende que el empleador debe fundamentar la diferencia de trato en circunstancias razonables”⁽¹⁵⁾. A la misma conclusión arriba Martínez Rocamora, al señalar que “la prohibición se concreta en dos exigencias: primero, que debe existir una justificación y, en consecuencia, que el empresario debe acreditarla”⁽¹⁶⁾.

Conforme lo hemos señalado en los párrafos anteriores, en este tipo de procesos, se invoca el principio de igualdad y de no discriminación, sin embargo, es importante tener presente que este principio no es absoluto, pues, el trato diferenciado es válido, sin afectar el principio de igualdad, ante la existencia de causas objetivas y razonables para ello. Así, la dimensión formal del principio de igualdad,

(10) Nos remitimos a una cita hecha por Peter Haberle a Stefan Heym en su novela “Montenegro”. Edición De Bolsillo. 1987. p. 125. Para mayor información: HABERLE, Peter. “La imagen del ser humano dentro del Estado Constitucional”. Fondo Editorial PUCp. 1era Edición. Perú. 2001. p. 27.

(11) Convención Americana de Derechos Humanos. Art. 1.1 y 24.

(12) Constitución Política del Perú. Art. 2.2 y 26.

(13) ALEGRE, Marcelo. “Igualdad, Derecho y Política”. Fontamara. 2010. p. 15.

(14) PEREZ LUÑO, Antonio. “Dimensiones de la Igualdad”. Dykinson. España. 2005. p. 18.

(15) BLUME MOORE, Iván. “Mejoras salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores”. En: *Ius Et Veritas*, N°42. Lima. 2011. p. 235.

(16) MARTÍNEZ ROCAMORA, Luis Gabriel. “Decisiones empresariales y principio de igualdad”. Cedecs S.L. España. 1998. p. 243.

conforme lo señala Javier Neves, “exige una verificación de hecho, para comparar individuos y determinar si su situación es semejante o no, y después reclamar un trato correspondiente a lo comprobado”⁽¹⁷⁾. Por lo cual, en caso de inexistencia de dichas causas y la configuración de un motivo prohibido para conferir tal trato diferente (sexo, raza, religión, opinión, etc.), es ahí donde nos encontraríamos frente a un tema de discriminación directa, vedada por el ordenamiento nacional e internacional.

El artículo 23.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos ha establecido que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. Por ello, el derecho a percibir igual remuneración se vincula con la prohibición de no discriminar, lo cual se encuentra recogido en diversos instrumentos de carácter internacional, como el ya señalado.

Al respecto, es preciso acotar que el derecho a la igualdad consagrado en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución no tiene una lectura absoluta; por el contrario, conforme lo ha reconocido el Tribunal Constitucional, no toda diferenciación está prohibida, ni supone una discriminación, en tanto esta se sustente, como en el caso que nos ocupa, en una base objetiva, razonable, racional y proporcional; así tenemos que, en la sentencia recaída en el Expediente N° 1399-2001-AA/TC publicada el 18 de marzo de 2003, se señala:

TERCERO.- “(...) la cláusula de igualdad está referida a que no se introduzcan diferenciaciones de trato que no tengan base objetiva o no sean razonables, eso es, que se trate de tratamientos arbitrarios basados en la subjetividad, capricho o en virtud de criterios artificiosos conforme aparece de las hipótesis negativa detallada en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución”

QUINTO.- “En conclusión no todo trato desigual, es inconstitucional, sino únicamente aquel que aparezca como decididamente irrazonables”.

En esta misma línea, el Tribunal Constitucional ha indicado, en el Expediente N° 1875-2004-AA/TC, que:

“(...) el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto este se sustente en una base objetiva, razonable, racional y proporcional. El tratamiento

(17) NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho del Trabajo”. Fondo Editorial PUCp. 2da. Edición. 20012.

jurídico de las personas debe ser igual, salvo en lo atinente a la diferencia de sus ‘calidades accidentales’ y a la naturaleza de las cosas que las vinculan co existencialmente.”

Como apreciamos, el máximo intérprete de la Constitución reconoce la consagración del principio de igualdad; sin embargo, advierte que esta figura no es ilimitada, y, ante variantes verificables de supuestos de hecho resulta viable la diferenciación objetiva, la misma que, a su vez, ha sido tratada por la Corte Suprema al determinar los criterios básicos a considerarse para verificar si nos encontramos frente a un caso de discriminación, como la invocada en el caso concreto. En ese sentido, podemos afirmar entonces, tal como lo señala Martínez Rocamora, que “las diferencias salariales son, por tanto, algo intrínseco a la naturaleza de una economía de mercado, necesarias, quizás, en la sociedad industrial, aunque levanten todo tipo de recelos y sospechas por parte de algunos trabajadores o asociaciones que aspiran a un modelo más igualitario⁽¹⁸⁾.”

Por lo descrito anteriormente, debemos advertir que, lo que está prohibido es la arbitrariedad y no la diferencia razonable, la cual debe ser aplicada en estos tipos de procesos (reintegro de remuneraciones y/o homologación de remuneraciones) a efectos que los jueces puedan verificar que la diferencia salarial existente radica en criterios objetivos que diferencian a cada trabajador (fecha de ingreso⁽¹⁹⁾, trayectoria laboral, capacitaciones, formación profesional, meritocracia, aplicación de convenios colectivos en el tiempo, etc.).

1. El principio de igualdad en la jurisprudencia laboral peruana

En la actualidad, este criterio ha sido acogido por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, la cual emitió el 12 de diciembre de 2005 la Casación N° 208-2005-PASCO (precedente vinculante), mediante la cual estableció criterios objetivos de diferenciación de observancia obligatoria, los cuales consideramos son los criterios mínimos que deben ser aplicados para determinar si existe igualdad objetiva entre dos trabajadores. Estos son:

- i) La procedencia del demandante y del homólogo propuesto, con el cual se realizan las comparaciones;

(18) *Ibidem*. p. 228.

(19) Esto sucede en países como Japón, donde la antigüedad es uno de los motivos esenciales de los aumentos salariales. Así lo señala Francois Eyraud. “Igualdad de remuneración y valor del trabajo en los países industrializados”. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra. Vol. 112, Num.2, 1993. p. 246.

- ii) La categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homólogo propuesto y el demandante.
- iii) La antigüedad laboral en la empresa, las labores realizadas por el demandante y el homólogo propuesto.
- iv) Una correcta diferenciación disgregada entre los conceptos remunerativos que se perciben en el caso del demandante y el homólogo propuesto.

Posteriormente, se emitió la Casación N° 601-2006 Del Santa, en la cual, la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia señaló que “(...) ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción en aquellos casos en que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas –evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, entre otros– e inclusive a actos de liberalidad del propio empleador⁽²⁰⁾.”

Asimismo, la Casación N° 16927-2013-Lima de fecha 27 de agosto de 2014, proceso iniciado por el señor Wilfredo Bazán Ramírez contra Telefónica del Perú S.A.A, estableció lo siguiente:

“4.7 En dicha línea argumentativa, de la *ratio decidendi* del colegiado, expuesta en el acápite precedente, se observa que la Sala de mérito, no realiza un análisis aplicando los parámetros objetivos de comparación entre el demandante y el homólogo ofrecido, en los cuales se evalúen entre otros factores: i) la empresa proveniente, ii) la trayectoria laboral, iii) las funciones realizadas, iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional, vi) la responsabilidad atribuida, vii) la experiencia y el bagaje profesional: a efectos de contrastar fehacientemente si en el caso de autos ha acaecido algún supuesto de discriminación salarial que vulnere el principio de igualdad, más aún si un empleador se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos (...)”.

(20) Perú. Corte Suprema de Justicia. Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de Corte Suprema de Justicia de la República. Casación N° 601-2006 Del Santa, de fecha 05 de setiembre de 2006.

De lo expuesto en las sentencias en referencia, se advierte que no debe concebirse como prohibido la existencia de diferencia salarial entre dos o más trabajadores, siempre y cuando, se cumpla con la verificación de los criterios antes expuestos y, se cumpla que, tal como refiere Ferro Delgado, “no toda distinción, exclusión o preferencia constituye un acto de discriminación, violatorio, por tanto, del derecho a la igualdad. Para que tal efecto se produzca, es necesario que tal distinción, exclusión o preferencia resulte arbitraria, se sustente en alguna categoría social protegida por la Constitución Política o por los convenios internacionales, y tenga por efecto, sobre los trabajadores involucrados, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”⁽²¹⁾.

En ese sentido, consideramos que no puede sustentarse que el pago de remuneraciones distintas implique, por sí, un supuesto de desigualdad irracional. Por el contrario, es posible que existan causas objetivas y razonables, que justifiquen la diferencia salarial existente, tales como el desarrollo de diversas funciones, la antigüedad laboral, la experiencia, responsabilidades distintas entre trabajadores, etc. Así por ejemplo, se desprende de lo dicho por Alain Supiot sobre una lectura del artículo L.122-45 del Código de Trabajo Francés⁽²²⁾.

Otro de los aspectos que consideramos que deben tomarse en cuenta para justificar la diferencia salarial existente entre dos trabajadores es la aplicación en el tiempo de los beneficios derivados de los convenios colectivos, los cuales consideramos van de la mano con la antigüedad que posea el trabajador, pues a mayor antigüedad que posea en la empresa, serán mayores los beneficios que le sean aplicables producto de los convenios colectivos. Lo antes señalado, se encuentra recogido así, por ejemplo, en la Casación Laboral N° 6000-2013 de fecha 20 de setiembre de 2013, mediante la cual la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido que los convenios colectivos suscritos entre la empresa Telefónica del Perú S.A.A y sus organizaciones sindicales, constituyen una explicación razonada de la diferencia remunerativa que existe entre los trabajadores. En ese sentido, señaló lo siguiente:

“SEXTO: (...) ya que la empresa demandada Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta no ha fijado o impuesto unilateralmente los montos remunerativos, sino que estos fueron fijados a través de una negociación colectiva, la que constituye un acuerdo arribado a

(21) FERRO DELGADO, Víctor. “Unificación de la doctrina jurisprudencial laboral y Constitucional”. En: Derechos laborales, derechos pensionarios y justicia constitucional. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. II Congreso Nacional, 2006. p. 504.

(22) A lo señalado: SUPIOT, Alain. “Derecho del Trabajo”. Ed. Heliasta, Buenos Aires. 2008. p. 81.

través del diálogo entre trabajadores y el empleador; siendo esta la explicación razonada para la diferencia remunerativa”.

Finalmente, con ello que, el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación”, se encuentra establecido en el artículo 26 inciso 1) de la Constitución Política del Perú, el cual ha merecido una correcta interpretación por el Tribunal Constitucional en el fundamento 23 de la sentencia recaída en el Exp. N° 008-2005-PI/TC, en la que se determina que:

El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, permite efectuar diferenciaciones, siempre que éstas se encuentren justificadas en elementos objetivos y razonables.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, debemos recalcar que si es viable que se declare fundada la existencia de discriminación salarial entre 2 trabajadores, puesto que, los empleadores no logran acreditar fehacientemente la existencia de aquellos rasgos diferenciadores que originan la de diferencia salarial. Muestra de ello, es lo resuelto por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 1889-2012 CUSCO, mediante la cual se establece lo siguiente:

“SEGUNDO: (...) la demandada no justifica el pago de remuneraciones diferenciadas al no haber aportado prueba que justifique el pago de remuneraciones diferenciadas” (...)

2. El principio de igualdad en la normativa y jurisprudencia internacional

Al respecto, es necesario traer a colación el inciso 1 del artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre discriminación en el empleo y ocupación, ratificado por Resolución Legislativa N° 17687 de fecha 10 de agosto de 1970 establece lo siguiente:

“Artículo 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 trata 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”.

Como se puede apreciar, en el citado dispositivo se establecen aquellos supuestos que comprende el término discriminación, siendo que ninguno de ellos se ha dado en el presente caso. Deberá entonces verificarse si efectivamente nos encontramos frente a un supuesto de discriminación o si por el contrario nos encontramos ante una diferenciación basada en una justificación objetiva y razonable.

Por su parte, el artículo 7 del literal a) numeral i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece lo siguiente:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione 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”.

En ese mismo sentido, en el año 2003, el Director General de la OIT, Juan Somavia, señaló en su Informe Global, titulado “La hora de igualdad en el trabajo” que “(...) En el empleo o la ocupación, las distinciones fundadas en méritos personales no se consideran discriminatorias. El concepto de mérito o de capacidad se refiere a la relación existente entre el acervo de aptitudes, conocimientos y cualificaciones de una persona y los requisitos que debe reunir para el desempeño de un trabajo en particular”⁽²³⁾. Asimismo, Martínez Vivot acepta que “existe la posibilidad de remuneraciones distintas, más allá de los límites inferiores al efecto, por valoraciones aceptables, que no importan discriminación por sexo, sino tal vez el valedero propósito de acercarse al principio de salario justo que, más allá de las tareas y el sexo, tienen en cuenta circunstancias personales evaluables, sin arbitrariedad del empleador”⁽²⁴⁾.

(23) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe del Director General. “La hora de la igualdad en el trabajo”. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 91° Reunión. 2003. Informe I (B). Ginebra: OIT, 2003. p. 23.

(24) MARTINEZ VIVOT, Julio. “La remuneración de la trabajadora. El principio de igual remuneración por

Por su parte, en el ámbito de justicia internacional, el TEDH señala que de existir una diferencia en el trato a personas en análoga o similar situación “está diferencia de trato será discriminatoria si no tiene una justificación objetiva y razonable; en otras palabras, si no persigue un fin legítimo y si no tiene una razonable relación de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo perseguido”⁽²⁵⁾.

Esa es la línea en la que, de forma muy similar, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha establecido que “para determinar si estamos ante una vulneración del principio de igualdad retributiva, deberemos analizar si los dos trabajadores ejercen un mismo trabajo o se encuentran bajo las mismas condiciones. Para ello, deben comprobarse un conjunto de factores a fin de poder considerar que existe una situación comparable; entre ellos:

- a) la naturaleza del trabajo;
- b) las condiciones de formación;
- c) las condiciones laborales⁽²⁶⁾.

Adicionalmente a lo expuesto, consideramos que al alegarse la existencia de discriminación salarial debe ser aplicable la institución de la carga de la prueba, a efecto que los trabajadores acrediten que efectivamente han sido víctimas de discriminación salarial, sin perjuicio que los empleadores puedan demostrar que dicha diferencia salarial es razonable en base a los criterios objetivos expuestos con anterioridad, sin embargo, en los casos en los que efectivamente no se cumpla ello, consideramos que es viable que se los jueces declaren fundadas las demandas de homologación salarial pues no se ha cumplido con las exigencias establecidas en la doctrina y jurisprudencia nacional e internacional. De esa forma, tal como lo señala Francisco Eguiguren “la carga de la prueba corresponde a quien alega la afectación del principio a la igualdad de trato, simultáneamente compete a quienes asumen la defensa de la legitimidad constitucional de la diferenciación, la obligación de fundamentar que dicha distinción cubre los requisitos de racionalidad y necesidad, en orden a la salvaguarda de los fines y valores dignos”⁽²⁷⁾.

un trabajo de igual valor”. En: “El Salario. Estudios en homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez”. Tomo I. Amalio M. Fernández. Uruguay. 1987. p. 674.

- (25) Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Carson y otros contra el Reino Unido. Sentencia de 16 de marzo de 2010. Párr. 71. En el mismo sentido, puede verse: D.H y otros contra República Checa. Sentencia de 13 de noviembre de 2007. Párr. 175. Burden contra Reino Unido. Sentencia de 29 de abril de 2008. Párr. 60.
- (26) Unión Europea. Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Asunto C-427/11 Kenny y otras. Sentencia de 28.2.2013. Fundamento 27. Asimismo, puede verse en: Sentencias de 11 de mayo de 1999, Angestelltenbetriebstrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, Rec. p. I-2865, apartado 17.
- (27) EGUIGUREN PRAELI, Francisco. “Principio de igualdad y derecho a la no discriminación”. En: Ius Et Veritas. Año 8. Número 15. Lima. p.67.

III. CONCLUSIONES

- Creemos que resulta indispensable efectuar el análisis desarrollado en el presente artículo y que se encuentra respaldado por los diversos pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema de Justicia de la República y los órganos internacionales a efectos de delimitar si procede o no la homologación de remuneraciones solicitadas por los demandantes conforme a los criterios objetivos señalados (fecha de ingreso, capacitaciones, trayectoria laboral, meritocracia, aplicación de convenios colectivos en el tiempo, funciones, etc.), en caso no se cumpla con estos criterios, es válido que los jueces declaren fundadas las demandas de este tipo, toda vez que los empleadores no han cumplido con justificar las razones que han originado la diferencia salarial existente.
- Otorgar la misma remuneración a otro trabajador solamente por ocupar la misma categoría, significaría perpetuar una discriminación indirecta. Por ejemplo, partir de la premisa de que dos sujetos con tareas aun mínimamente diferentes sean tratados de la misma forma (con la misma remuneración).
- Consideramos que el tiempo otorga derechos y ello es un rasgo diferenciador que distingue a un trabajador de otro. Como en el caso de quienes con el transcurrir del tiempo, han visto elevar su remuneración debido a las diversas categorías que han ocupado durante su relación laboral; asimismo, por los beneficios que se le pudieran haber aplicado en base a la suscripción de convenios colectivos, por lo que no sería posible que una persona con menor antigüedad exija la misma remuneración pese a tener la misma categoría.
- Es importante visualizar el rol que asumen las partes frente a los jueces, a efectos de determinar si corresponde o no la homologación de remuneraciones solicitada, pues de ellos dependerá en mucho la decisión, a partir del material probatorio que aporten las partes en el desarrollo del proceso y tras esa premisa, la actividad interpretativa que se ejerza, a fin de aplicar los criterios objetivos antes expuestos y se desarrolle una correcta aplicación del principio de igualdad.