

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

Sumilla: El ámbito de protección del derecho fundamental de la remuneración en términos de igualdad y no discriminación, no se agota en la comparación y verificación de "trabajo idéntico o similar", sino que también comprende el trabajo diferente (dado en condiciones diferentes, con niveles de esfuerzo diferente, entre otros aspectos), pero que resulta de igual valor.

Palabras clave: homologación de remuneraciones, Casación 11519-2020-La Libertad.

Lima, veintisiete de abril de dos mil veintiséis

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 doscientos veintiocho, guion dos mil veintitrés, llevada a cabo en la fecha, integrada por el señor juez supremo **Castillo León** (presidente) y por los señores jueces supremos **Rubio Zevallos**, **Yalán Leal**, **Chiu Pardo** y **Ávila Huamán**, y, luego de producida la votación con arreglo a ley, emiten la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por **la parte demandante, José Luis Chacón Chuman**, contra la sentencia de vista de fecha 23 de marzo de 2023 que **revocó** la sentencia apelada de fecha 19 de julio de 2022, que declaró fundada en parte la demanda; y reformándola, la declaró **infundada**, en el proceso ordinario laboral seguido por la parte recurrente contra Hidrandina S.A., sobre homologación de remuneraciones y otros.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante ha sido declarado procedente mediante auto calificadorio, de fecha 03 de diciembre de 2024, por las siguientes causales:

a) Inobservancia del artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú

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.

b) Inaplicación del inciso 2 artículo 2 y el inciso 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú¹

Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

(...)

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

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

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

(...)

¹ Si bien mediante auto calificadorio de fecha 03 de diciembre de 2024 fue declarada procedente la causal de "infracción normativa", del contenido del recurso se observa que la parte recurrente se refiere a la causal de "inaplicación", propia de la ley, tratados o acuerdos internacionales ratificados por el Perú en materia laboral y de seguridad social, o de otras normas jurídicas necesarias para su aplicación, tal como lo establece el inciso 3 del artículo 34 de la NLPT, modificado por la Ley 31699.

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

III. CONSIDERANDO

Desarrollo del proceso y delimitación del problema jurídico

1. La Sala Superior revoca la sentencia de primera instancia sosteniendo que el demandante y su par homólogo, Robert Pineda Martínez, presentaban marcadas diferencias: el homólogo ingresó a laborar el 16 de julio de 2001, obtuvo su grado de bachiller en 1999 y su título de abogado en junio de 2004, lo que le permitía asumir funciones de carácter legal como el seguimiento de procesos penales por hurto de energía. Por el contrario, el demandante ingresó años después, el 28 de setiembre de 2006, desempeñándose como “asistente de morosidad” en funciones netamente administrativas vinculadas a reclamos, y recién obtuvo su título de abogado en noviembre de 2010. Al no realizar las mismas labores operativas y existir disparidad en la antigüedad y experiencia profesional, se concluyó que no hubo discriminación, dejando sin efecto la orden de reintegro de S/ 136,980.80 por remuneraciones y sus respectivos beneficios sociales.

2. Según lo resuelto por la sentencia de vista y conforme a los argumentos de las causales declaradas procedentes, el problema jurídico que debe ser analizado por este Tribunal Supremo consiste en determinar, si se han inobservado las garantías de la motivación de resoluciones judiciales y el debido proceso; y, si se han inaplicado los dispositivos normativos mencionados referidos al derecho de igualdad.

3. Este Supremo Tribunal procederá primero a analizar la causal procesal referida a la infracción normativa del debido proceso y la debida motivación de las resoluciones judiciales, siendo que, de declararse fundada la misma carecería de objeto pronunciarse sobre la causal material, pues, de ampararse

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39 de la NLPT.

Control casatorio de la motivación de las resoluciones judiciales

4. Para dar cumplimiento a la garantía de la motivación de las resoluciones judiciales, los jueces deben justificar interna y externamente sus decisiones. Así, el juez debe expresar buenas razones para justificar las premisas de hecho y de derecho, a partir de las cuales fundamenta su decisión (justificación externa). Estas buenas razones son aquellas que se encuentran justificadas en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el párrafo 77, de la sentencia del Caso Apitz Barbera y otros vs. Venezuela, de fecha 5 de agosto de 2008, estableció que esta garantía se vincula con la correcta administración de justicia, y protege el derecho a los ciudadanos a ser juzgados por las razones que el derecho suministra y otorga credibilidad de las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática. Aunado a ello, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado, en el párrafo 179, en la sentencia del Caso Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala, de fecha 23 de agosto de 2018, que “[...] la argumentación de un fallo debe permitir conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión, de manera que sea clara y expresa, a fin de descartar cualquier indicio de arbitrariedad [...]”.

5. El juez debe garantizar la existencia de una conexión lógica entre la premisa legal y la premisa fáctica para derivar en la decisión final (justificación interna). En efecto, conforme refiere la doctrina autorizada “la subsunción del hecho en la norma es un paso fundamental en la justificación de la decisión: es

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

claro que si no existe dicha conexión entre las dos premisas, la decisión es errónea, insostenible y privada de fundamento racional”².

6. Para controlar la justificación interna, es preciso tener en claro que la estructura silogística del razonamiento judicial se caracteriza por lo siguiente:

Hay una premisa mayor, la norma; una premisa menor, el hecho; una conclusión obligada, la decisión. Es el silogismo judicial. Dentro de este se desarrolla otro silogismo, el probatorio, que lleva a la individualización del hecho, es decir, de la premisa menor del silogismo judicial: hay una premisa mayor, la máxima de experiencia, una premisa menor, el dato probatorio (en el sentido de *factum probans*); está la consecuencia, el hecho probado³.

7. Entonces, en la construcción del razonamiento probatorio, el juez atribuye un valor, una lectura o significado a uno o más medios probatorios a la luz de una máxima de la experiencia (**premisa mayor**). Luego, determina el hecho contenido en el medio de prueba que viene a ser el dato probatorio (**premisa menor**), el cual puede tener la calidad de indicio o presunción, para, finalmente, determinar el hecho probado (**consecuencia**).

8. Al respecto, debe quedar en claro que el control casatorio del razonamiento probatorio del juez no consiste en determinar si la asignación del significado a los datos probatorios es adecuada. En efecto, razonar en ese sentido implica que la Corte Suprema asuma el papel de tercera instancia, y no el de una Corte de vértice que ejerce control jurídico de las decisiones impugnadas en forma extraordinaria en clave de nomofilaquia y unificación de doctrina

² Taruffo, M. (abril, 2016). Apuntes sobre las funciones de la motivación. En G. Priori (Coord.), *Argumentación Jurídica y motivación de las resoluciones judiciales*. Palestra Editores, p. 78.

³ Iacoviello, F. (2022). La motivación de la sentencia penal y su control en Casación (Trad. A. Ibañez). Palestra Editores, p. 36.

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

jurisprudencial. Más bien su función consiste en advertir si existe una fractura formal del silogismo o si las premisas (mayor o menor), han sido construidas adecuadamente.

9. Para efectuar ese control, es preciso tener en cuenta lo siguiente:

Un hecho probatorio, antes de probar, debe ser probado, lo que significa que, en rigor, para que la motivación no resulte viciada no basta explicar el solo hecho probatorio puesto en la base de la concreta secuencia, sino que es necesario indicar también todos los hechos que lo prueban⁴.

En efecto, en la construcción del silogismo probatorio, específicamente de la premisa menor, que viene a ser el dato probatorio, se observa:

[...] [que] no solo implica que se ponderen y analicen aquellas pruebas que están en condiciones de justificar la decisión, sino también exige la valoración de aquellas pruebas que no coincidan o no ayuden a reconstruir los hechos que se pretenden justificar, señalando las razones por las que no se le asigna eficacia o si teniéndola no logra desvirtuar la hipótesis principal que se acoge como cierta⁵.

Análisis de la causal de naturaleza procesal

10. La solución a la presente controversia se centra en determinar si la sala superior al momento de arribar a su decisión ha incurrido en infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. Es decir, la controversia gira en torno a esclarecer si el razonamiento efectuado

⁴ Iacoviello, F. (2022).

⁵ Castillo, J. (2013) *La motivación de la valoración de la prueba en materia penal*. Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

por la sala superior ha vulnerado la garantía al debido proceso, en la cual se encuentra subsumida la garantía de la debida motivación de resoluciones judiciales.

11. Respecto a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución, de la revisión de la sentencia de vista, no se evidencian vicios de motivación graves que justifiquen la nulidad de la sentencia que, por sus efectos, es un recurso de ultima ratio, al que solo es posible recurrir una vez agotados los mecanismos de conservación del acto procesal viciado. Al respecto, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la STC 728-2008-PHC/TC, “no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”. (Fundamento Jurídico 7)

12. En efecto, en la sentencia de vista impugnada se verifica que la sala de mérito ha justificado la decisión de revocar la sentencia de primera instancia que declara fundada en parte la demanda, puesto que ha expresado las razones de hecho y de derecho en las que sustenta su decisión, tanto invocando el ordenamiento jurídico vigente como expresando el mérito de la prueba incorporada y actuada en el proceso. Así, la Sala de mérito para sustentar su decisión, sostiene que entre el accionante y el homólogo comparativo propuesto estaban presentes factores objetivos que justificaban un trato remunerativo disímil: la fecha de ingreso, fecha de bachillerato y fecha de grado de titulación, generando que el homólogo Robert Pineda Ramírez pudiera efectuar labores de seguimiento de procesos penales. Habiendo constatado que la parte demandante y el *tertium comparationis* no efectuaban exactamente la misma labor, además de la antigüedad y experiencia

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

profesional, la Sala Superior revocó la sentencia de primera instancia y desestimó la demanda al concluir que no existía discriminación.

13. Entonces, la decisión adoptada por la Sala Superior se ha ceñido a lo aportado y probado en el proceso, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en tanto sí se ha cumplido con analizar las pruebas ofrecidas y con precisar las normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su *ratio decidendi*; asimismo, se verifica que las partes procesales han podido ejercer su derecho de defensa durante todo el proceso; en consecuencia, **un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar la motivación.**

14. Aunado a ello, del contenido del recurso, se observa que la recurrente no ha cumplido con identificar el supuesto vicio de motivación, plausible de afectar la resolución recurrida y generar su nulidad, puesto que no ha sustentado de qué forma se habría configurado la fractura formal del silogismo judicial empleado por la Sala Superior, ni tampoco se observa que sus argumentos hayan puesto en evidencia que las premisas empleadas (mayor o menor), no hayan sido construidas adecuadamente, a efectos de realizar un correcto control casatorio de la causal de naturaleza procesal.

15. Se advierte, además, que el reclamo formulado no está relacionado a un cuestionamiento que pueda ser evaluado al efectuar el control casatorio de las resoluciones judiciales de índole procesal, pues, lo que se observa pretende el recurrente en el trasfondo de la causal, es que se revalore el material probatorio que ya fue objeto de análisis por parte de las instancias y forzar un

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

nuevo pronunciamiento, lo cual no se condice con las finalidades del recurso de casación.

16. Por tanto, al no advertirse vicios procesales que denoten un proceso irregular que suponga una afectación al debido proceso y a la debida motivación de las resoluciones judiciales, declaramos **infundada** la causal procesal referida a la infracción normativa del artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú.

Sobre el derecho fundamental a la remuneración

17. El contrato de trabajo tiene como uno de sus componentes esenciales a la remuneración, conforme lo establece el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR (LPCL). Dicho componente, tiene protección constitucional y supraconstitucional, pues ha sido objeto de regulación en:

La Declaración Universal de Derechos Humanos, cuyo artículo 23, inciso 3, establece que:

Artículo 23.-

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

En similar sentido, los artículos 2 inciso 3 y 7 literal a) numeral i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976),

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

CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497

reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

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 (...). (énfasis nuestro).

Asimismo, en el artículo 24 de la Constitución se reconoce a la remuneración como derecho fundamental, en los siguientes términos: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”. Sobre dicho precepto, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente.

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

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

18. Entonces, por el derecho a una remuneración equitativa el trabajador debe ser remunerado respetando el principio de igualdad, asimismo el carácter irrenunciable de derechos, regulado en el artículo 26 numerales 1 y 2 de la

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), bajo los siguientes términos:

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

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

Artículo 1.

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

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

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

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

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

19. En tal sentido, adviértase que la preocupación de la normativa internacional en la regulación del derecho fundamental de la remuneración no se agota en prever que los Estados garanticen el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración por el trabajo prestado, sino que la misma sea: **a)** Equitativa o igual

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

por trabajo de igual valor; y, **b)** Satisfactoria; de tal manera que asegure la efectivización de otros derechos fundamentales como el de la dignidad humana, igualdad ante la Ley y no discriminación.

Sobre la regla de igualdad en materia remunerativa.

20. Ahora, atendiendo a la teoría del caso de la parte demandante, el componente del derecho a la remuneración que debe ser objeto de análisis es el de la **igualdad**; por tanto, es necesario iniciar el razonamiento indicando que, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha previsto mediante su artículo 7, que:

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

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

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

(...)

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

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

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

22. Así también, el Protocolo de San Salvador (1988) precisa en su artículo 7, sobre las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, que los Estados Partes reconocen que el derecho al trabajo, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas equitativas y satisfactorias, para lo cual, dicho Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: “Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un **salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.**” (Resaltado nuestro)

23. Inclusive, la Convención Americana de Derechos Humanos, en una fórmula más amplia señala en su artículo 24 que: “Todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la Ley”. Y es que, sobre los derechos de la igualdad y no discriminación, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la sentencia del 29 de mayo de 2014, Serie C número 2795, Caso Norín Catrimán y otros (dirigentes, miembros y activistas del Pueblo Indígena Mapuche), ha señalado que:

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

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

público nacional e internacional y permean todo el ordenamiento jurídico (Fundamento 197).

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

25. Es necesario precisar también que, no obstante, la envergadura de dichos derechos fundamentales –verificada a partir de su regulación por parte del ordenamiento jurídico internacional-, estos no resultarían absolutos, sino que se encontrarían –como cualquier otro derecho fundamental- sujetos a limitaciones o excepciones; pues, el citado Tribunal Internacional, ha señalado también en la referida sentencia que: “(...) una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido” (fundamento 200); es decir, *contrario sensu*, si la medida de diferenciación adoptada por el Estado o un ente privado, se encuentra justificada en causas, factores o situaciones objetivas y razonables, no se habrá violentado los principios de igualdad y no discriminación.

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

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

regla también se desprende de los instrumentos internacionales de la Organización Internacional del trabajo - OIT. Así tenemos el Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración, en cuyos artículos 2 y 3 establecieron como obligaciones de todo miembro de la OIT:

Artículo 2.

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

Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

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

Artículo 3.

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

27. Ahora, sin perjuicio de que el citado convenio pone énfasis en la igualdad remunerativa que debe garantizarse a un determinado grupo que, social y culturalmente, se ve afectado en el goce de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación, sobre todo en el ámbito laboral, como es el caso de las mujeres, lo cierto es que dicha norma persigue la equiparación remunerativa de todos los trabajadores que realizan trabajo de igual valor,

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

salvo que existan causas objetivas y razonables que conlleven a determinar la legitimidad del trato remunerativo diferenciado.

28. La determinación del alcance subjetivo de la regla de igualdad de trato remunerativo, inclusive, fue precisado por la Comisión de Expertos de la OIT, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo en el Estudio General de las Memorias Relativas al Convenio 100 y a la Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración, señaló que:

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

29. En concordancia a lo que se ha venido precisando en los considerandos precedentes, el Convenio 111 de la OIT⁶, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, la Conferencia Internacional de la OIT (considerando a la Declaración de Filadelfia que afirmó que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; y, que la discriminación

⁶ Ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970.

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

constituye una violación a los derechos reconocidos por la Declaración Universal de Derechos Humanos), desarrolla en su artículo 1, como ya lo mencionamos *supra*, el contenido del término discriminación, del cual se desprende, en síntesis, que la discriminación no solo se tipifica en los factores históricos típicos, sino que también comprende toda conducta que afecte el derecho de igualdad, incluyendo aquellos actos que, en el plano de la ejecución del contrato de trabajo, limiten la igualdad de oportunidades.

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

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

Sobre el derecho fundamental de la remuneración:

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

La remuneración suficiente, en tanto parte integrante del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

Constitución, implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo- bien a través del Estado, bien mediante la autonomía colectiva- de tal forma que no peligre el derecho constitucional a la vida o el principio-derecho a la dignidad (Fundamentos 22 y 29 de la Sentencia del Expediente 020-2012-PI/TC).

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

(...) la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

(...) La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución. Asimismo, la discriminación en materia laboral, strictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) acción directa: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad; y 2) por acción indirecta: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de "lo constitucional", cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores (...). (Fundamentos 9 y 10 de la sentencia del Expediente 4922-2007-AA/TC).

32. No puede quedar duda entonces que la Constitución, bajo un enunciado general de “remuneración equitativa” y de “igualdad de oportunidades sin discriminación”, ha recepcionado –a través de sus artículos 24 y 26- la regla de igualdad de trato remunerativa prevista en la normativa internacional; pues, ha sido su propio intérprete quien, al desarrollar el contenido de la expresión, ha

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

recurrido (bajo la regla de interpretación prevista en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Carta Política) al Convenio 100 de la OIT en donde se establece que corresponde “igual remuneración por trabajo de igual valor”; tal y como se desprende, por citar algunos ejemplos, de los fundamentos 7 de la sentencia del Expediente 4922-2007-AA/TC y 14, 18 y 21 de la sentencia del Expediente 020-2012-PI/TC.

33. El legislador, además, desarrollando y reglamentando el contenido del derecho fundamental de la remuneración, así como de los derechos de igualdad y no discriminación en materia remunerativa, ha previsto lo siguiente: En el año 2017, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, señalando en su artículo 1:

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

La presente ley está en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de **idéntico ingreso por trabajo de igual valor** indicado en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En esa misma línea, el artículo 6 del Reglamento de la citada ley, esto es, el Decreto Supremo 002-2018-TR, ha señalado que⁷:

⁷ Las normas legal y reglamentaria que anteceden, siendo posteriores en el tiempo al periodo del conflicto, se citan de forma ilustrativa, más aún si resulta incontrovertible la fuerza vinculante de las normas constitucionales y convencionales invocadas supra.

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

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

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

El concepto de igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor requiere un medio de medir y comparar trabajos diferentes sobre la base de criterios objetivos como competencias, condiciones de trabajo, responsabilidades y esfuerzo. Si la evaluación de un empleo basada en criterios objetivos, sin prejuicios sobre el valor de los empleos desempeñados habitualmente por mujeres y hombres da como resultado que algunos empleos tengan valores diferentes a otros, estas diferencias se deberían reflejar en los niveles de remuneración⁸.

35. Es decir, para legitimar el trato remunerativo diferenciado a trabajadores que realizan trabajo de igual valor, **no basta con expresar razones o motivos, sino que, además, se debe justificar los mismos**, de tal manera que –en el plano de la objetividad y razonabilidad- resulten válidas y no

⁸ Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei. Igualdad salarial: Guía introductoria. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Pág. 41. Revisado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

colisionen con el contenido esencial del derecho fundamental de la remuneración, así como los valores constitucionales de la igualdad y no discriminación.

36. Adviértase, a partir de ello, que nuestra Carta Política y las normas legales, recogen y reglamentan, respectivamente, los derechos fundamentales de igualdad, no discriminación y remuneración equitativa y suficiente establecidos por los instrumentos internacionales; desprendiéndose así la siguiente regla jurídica: **Los trabajadores que realicen trabajo de igual valor, deben percibir igual remuneración**, salvo que existan causas objetivas y razonables que justifiquen el trato remunerativo diferenciado.

Sobre el trabajo de igual valor

37. Anótese que a diferencia de algunos instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, en donde se expresa a la regla de igualdad de trato remunerativo en el “trabajo igual”; el Convenio 100 de la OIT, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, proveen un concepto más amplio como el de “trabajo de igual valor”.

38. Esta precisión se efectúa por cuanto en la práctica judicial (jurisprudencia) se ha interpretado como sinónimos o como conceptos equiparables la fórmula “trabajo de igual valor” y la fórmula “igualdad de funciones”; ello, sobre todo, en los casos en donde se resuelve la *litis* bajo el *nomen de* “homologación”. Es decir, el término de “trabajo de igual valor” ha sido interpretado en forma *básica* o *pragmática* como igualdad de funciones; lo cual, en principio, no resulta equivocado, porque en muchos conflictos laborales –básicamente en los casos de homologación de remuneraciones-, la tesitura de la función es determinante

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

para concretar el valor de la igualdad de trato remunerativo; empero, ello constituye un análisis primario, de primer nivel, porque del supuesto de hecho de la norma del Convenio 100 de la OIT no se desprende ninguna razón para interpretar que la única explicación al trabajo de “igual valor” sea la “igualdad de funciones”; de ahí que no resulte correcto aseverar que el término de trabajo de igual valor y el de igualdad de funciones son equiparables o equivalentes. Desde ese punto de vista, la igualdad de funciones es una especie del género llamado trabajo de igual valor; y, por lo tanto, existe la posibilidad jurídica de otros enfoques de la remuneración equitativa bajo la guía de la fórmula de trabajo de igual valor.

39. Lo antes expuesto encuentra correlato en lo que ha venido ilustrando la OIT a través de sus distintos órganos. Así, la Comisión de Expertos de la OIT ha señalado en múltiples ocasiones que “(...) las normas de la OIT, al elegir el “valor” del trabajo como centro de la comparación tienen un sentido más amplio que las expresiones “el mismo trabajo” o “trabajos similares”(...)”, implicando dicha expresión que “(...) los tipos de remuneración se fijarán según la naturaleza del trabajo, sin que se haga discriminación alguna en relación con el sexo del trabajador (...)”⁹.

40. Esta concepción se ha reiterado en el Informe III (Parte 1A) de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de la 101 reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo en el 2012, cuando señaló que “La Comisión recuerda la importancia de prever el derecho de hombres y mujeres a la igualdad de remuneración por un «trabajo de igual valor» a fin de que pueda realizarse una comparación amplia entre trabajos realizados por

⁹ Conferencia Internacional del Trabajo. Estudio general de las memorias relativas al Convenio 100 y a la recomendación sobre igualdad de remuneración. Informe III de la Comisión de Expertos. Revisado en: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1986-72-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1986-72-4B).pdf)

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

hombres y mujeres que **tal vez sean diferentes pero no obstante de igual valor**".

41. Finalmente, en el documento "Guía Introductoria Igualdad Salarial"¹⁰(sic), la OIT identificó las diferencias entre los términos "trabajo igual" y "trabajo de igual valor", señalando que en la equidad salarial debe asegurarse que: **a)** los trabajos iguales o similares se remuneren igual; y, **b)** los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren igual; ello, en el entendido que:

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 diferentes. Las mujeres se siguen concentrando en un número limitado de empleos y los trabajos realizados por mujeres tienden a estar minusvalorados (énfasis nuestro).

42. Interpretar esa premisa a la luz de la norma del Convenio 100 de la OIT, permite afirmar que el concepto del trabajo de igual valor supone la posibilidad de que, inclusive haciendo funciones objetivamente diferentes, la naturaleza del trabajo y el valor que se le atribuya podría obligar al empleador a contrasprestarlo con la misma remuneración.

¹⁰Martin Oelz. Op. Cit. pp 47 y 48.

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

43. Entonces, para determinar la existencia de un trabajo de igual valor no debe compararse las nomenclaturas de los cargos, tampoco en la mera descripción de las funciones desarrolladas, sino que el valor del trabajo supone un juicio complejo de la naturaleza de las actividades en comparación y las circunstancias en las cuales se desarrollan las mismas. Por tanto, son estas cualidades, evaluadas en conjunto, las que finalmente determinaran la correcta interpretación de la regla de isonomía remunerativa.

44. Queda claro entonces que, para la normativa internacional, la regla de igualdad remunerativa implica lo siguiente: **el ámbito de protección del derecho fundamental de la remuneración en términos de igualdad y no discriminación, no se agota en la comparación y verificación de “trabajo idéntico o similar” o en “la denominación del cargo ostentado”, sino que también comprende el trabajo diferente, pero que resulta de igual valor**, y para determinarlo, el elemento de comparación es más complejo y tiene que ver con el valor del trabajo que debe ser ponderado en función de las circunstancias y condiciones concretas de los hechos que rodean las actividades sometidas a comparación.

Solución al caso en concreto

45. Es menester precisar que de los actuados se desprenden hechos jurídicamente relevantes determinados como probados por las instancias de mérito, tales como:

a) La parte demandante ha laborado para la entidad demandada en dos periodos: primero, desde el 28 de setiembre de 2006 hasta el 03 de enero de 2013, fecha en la que fue despedido, habiendo desempeñado funciones en el cargo de asistente de conciliaciones; y, segundo, desde el 10 de diciembre de

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

2014, fecha de su reposición por mandato judicial, al 28 de febrero de 2017, habiendo sido repuesto en el cargo de asistente de morosidad, como trabajador permanente bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

b) En el proceso judicial 1809-2012-0-0601-JR-LA-01, se resuelve la desnaturalización de la tercerización laboral entre Hidrandina S.A., Cooperativa de Trabajo y Fomento del Empleo Santo Domingo, Empresa de Asistentes Técnicos S.A.C, Proyectos de Ingeniería y Construcción S.A.C. (PROINSAC); y mediante resolución 5 del cuaderno cautelar se ordena reincorporar a José Luis Chacón Chuman, a la situación jurídica que mantuvo al momento de interponer y admitirse la demanda; esto es, como trabajador en el cargo de asistente de conciliaciones del Área de Atención al Cliente de Hidrandina S.A.; sin embargo, se le repone en el cargo de asistente de morosidad, en tanto el cargo de asistente de conciliaciones del área de atención al cliente (cargo que ejercía antes de sus despido), no existiría, conforme a lo referido por el apoderado de la demandada señor Arturo Vásquez.

c) El trabajador demandante y el homólogo Robert Pineda Ramírez han realizado las mismas funciones como asistentes de conciliaciones, por el periodo del 28 de setiembre de 2006 al 03 de enero de 2013.

d) Si bien formalmente las funciones de un asistente de morosidad no son las mismas que las funciones de un asistente de conciliaciones, no se encuentra acreditado que las funciones que venía desempeñando el demandante desde el 28 de setiembre del 2006, se hayan modificado con su reposición y al asumir el cargo de asistente de morosidad.

e) La parte demandante y su par homólogo, Robert Pineda Martínez, ingresaron a laborar en fechas disímiles, mientras que el demandante ingresó en el año 2006, el homólogo comparativo ingresó en el año 2001; y, además su perfil profesional no era el mismo, mientras que el homólogo obtuvo su bachiller

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

en 1999 y su título de abogado en 2004, la parte demandante obtuvo recién su bachiller y se tituló el año 2010.

46. Los hechos antes citados no son objeto de control casatorio porque, en atención a lo regulado en el artículo 34 de la NLPT, este solo procede ante la irregular aplicación e interpretación de la ley y no por cuestionamientos que pretendan la reevaluación del material probatorio que viene a ser un ejercicio jurídico permitido por el sistema procesal únicamente a las instancias de mérito, a la primera instancia por tener acceso a la actuación de pruebas por el principio de inmediación; y, a la segunda instancia porque cerrando el círculo de la tutela constitucional que garantiza la instancia plural (inciso 6 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú), esta tiene habilitado el poder de controlar la interpretación de la ley y la valoración de la prueba, según el artículo 366 del CPC.

47. Así las cosas, la solución a la presente controversia se centra en determinar si al momento de arribar a su decisión, la Sala Superior, ha incurrido en infracción normativa de los dispositivos legales denunciados, estos son el inciso 2 del artículo 2 y el inciso 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú; es decir, la controversia gira en torno a esclarecer si a la parte demandante le corresponde o no la homologación de remuneraciones con su par Robert Pineda Ramírez así como sus respectivos reintegros remunerativos y beneficios sociales, extremos que no fueron amparados por el Colegiado Superior y que, atendiendo a los argumentos postulados por la parte recurrente al sustentar las mencionadas causales, han sido materia de cuestionamiento en el recurso de casación; motivo por el que, **corresponde emitir pronunciamiento únicamente por los extremos mencionados,**

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

manteniéndose incólumes los extremos que no han sido cuestionados por la causal material declarada procedente en sede casatoria.

48. Respecto a la causal de infracción normativa del inciso 2 del artículo 2 y el inciso 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, se observa que la Sala Superior basa su decisión respecto al extremo de homologación de remuneraciones, al comprobar que entre el demandante y su homólogo hay diferencias en los factores de antigüedad y experiencia en el cargo; **sin embargo,** no se ha refutado que durante el periodo del 28 de setiembre de 2006 al 03 de enero de 2013 efectuaron las mismas funciones, el cual ha quedado acreditado con el Informe Ejecutivo para la nivelación de remuneración y los correos electrónicos de fechas 22 de noviembre de 2006, 10 de mayo de 2007, 04 de mayo de 2011; y, 25 y 26 de enero de 2012, por lo que en virtud de la regla de la igualdad remunerativa, a un trabajo de igual valor, le corresponde una misma remuneración.

49. En el caso de autos, si bien existen diferencias objetivas entre las fechas de ingreso y experiencia profesional entre el demandante y el homólogo; cierto es también que, estos criterios objetivos no se encuentran materializados en las boletas de pago del homólogo comparativo, por lo que los factores invocados por la Sala Superior para desestimar la homologación de remuneraciones no tienen validez jurídica. Al respecto esta Sala Suprema en la Casación 11519-2020 La Libertad ha establecido que solo será válida una causa de diferenciación que se encuentre concretizada mediante la utilización de la técnica remunerativa apropiada, vale decir, que se encuentra consignada como complemento o suplemento remunerativo, debidamente individualizado en la columna o fila aparte de la planilla de remuneraciones, aspecto que no ha sido acreditado en autos.

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

50. Por tanto, la Sala Laboral yerra al considerar que los factores de antigüedad y experiencia profesional son válidos para desestimar el pedido de homologación, cuando ha quedado acreditado que ambos, demandante y homólogo durante el periodo del 28 de setiembre de 2006 al 03 de enero de 2013 realizaban las mismas funciones, es decir, un trabajo de igual valor, por lo que les debe corresponder una misma remuneración.

51. Respecto al segundo periodo, 10 de diciembre de 2014 al 28 de febrero de 2017, se debe precisar que, si bien formalmente fue repuesto en un cargo con una nomenclatura distinta, no se ha acreditado que el demandante luego de haber sido repuesto por mandato judicial haya efectuado una labor diferente a la de asistente de conciliaciones. Además, habiéndose dilucidado que durante el primer periodo le corresponde la homologación solicitada, esta se integra a su remuneración como un derecho consolidado y constitucionalmente protegido; y aunque haya sido despedido y posteriormente repuesto en un cargo distinto, en el expediente 1809-2012-0-0601-JR-LA-01 se resuelve que sea repuesto sin desmejorar las condiciones que tenía previo al despido, por lo que esta remuneración homologada en el primer periodo debe mantenerse luego de efectuada su reposición por mandato judicial.

52. Es menester precisar que, el análisis efectuado se efectúa a partir de los hechos probados por las instancias de mérito y no tiene connotación probatoria, sino jurídica, pues no se está emitiendo un criterio valorativo de la prueba o la conducta procesal de las partes, sino que, a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, se pone en evidencia aspectos que no han formado parte del razonamiento de la Sala Superior a

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

efectos de arribar a su decisión; configurándose la infracción normativa postulada, deviniendo en **fundada**.

Efectos de la sentencia casatoria

53. Por lo anterior, se concluye que el colegiado Superior ha incurrido en la causal de infracción normativa del inciso 2 del artículo 2 y el inciso 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú; por lo que se debe declarar **fundado** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante; corresponde **casar** la sentencia de vista; y actuando en sede de instancia, **confirmar** la apelada, únicamente en los extremos que declara **fundada** la homologación de remuneraciones y el pago de reintegros remunerativos y beneficios sociales derivados de la homologación, debiendo efectuarse el cálculo correspondiente en ejecución de sentencia; y se mantiene **incólume** la sentencia de vista en lo demás que contiene, en el mismo sentido dispuesto por el *ad quem*, al no haber sido materia de debate en sede casatoria, tal como lo establecimos en el fundamento 47 de la presente ejecutoria.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la **parte demandante, José Luis Chacón Chuman**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha 23 de marzo de 2023; y actuando en sede de instancia, **confirmaron** la apelada, únicamente en los extremos que declara **fundada** la homologación de remuneraciones y el pago de reintegros remunerativos y beneficios sociales derivados de la homologación, debiendo efectuarse el cálculo correspondiente en **ejecución de sentencia**; y se mantiene **incólume** la sentencia de vista en lo demás que contiene; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario

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

**CASACIÓN 34228-2023
CAJAMARCA
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497**

Oficial El Peruano, bajo responsabilidad; en los seguidos por el recurrente contra Hidrandina S.A., sobre homologación de remuneraciones y otros; y los devolvieron. **Ponente señora Yalán Leal, jueza suprema.**

S.S.

CASTILLO LEÓN

RUBIO ZEVALLOS

YALÁN LEAL

CHIU PARDO

ÁVILA HUAMÁN

AAYC/JMF