CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:AVILA HUAMAN Neil Erwin FAU 20159981216 soft
Fecha: 27/08/2026 14:33:54,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:CASTILLO LEON Victor Antonio FAU 20159981216 soft
Fecha: 27/08/2026 16:38:37,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:RUBIO ZEVALLOS Rufo Isaac FAU 20159981216 soft
Fecha: 27/08/2026 16:26:55,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:YALAN LEAL JACKELINE /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 27/08/2026 16:08:00,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:CHIU PARDO Wilson Alejandro FAU 20159981216 soft
Fecha: 27/08/2026 16:25:48,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema:CACERES PRADO ALVARO EFRAIN /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 27/08/2026 16:59:00,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

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

CASACIÓN 10366-2025
CALLAO
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
PROCESO ORDINARIO – LEY 29497

Sumilla: La antigüedad no constituye, por sí misma, una justificación suficiente de la diferencia salarial, pudiendo configurar una diferenciación arbitraria en el trato remunerativo.

Lima, veinte de julio 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 diez mil trescientos sesenta y seis, guion dos mil veinticinco, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Terpel Aviación del Perú Sociedad de Responsabilidad Limitada, contra la sentencia de vista, de fecha 15 de noviembre de 2023, que **revoca** la sentencia de primera instancia, de fecha 24 de enero de 2023, que declara **infundada** la demanda y, **reformándola,** la declara **fundada** en todos sus extremos.

II. CAUSAL DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

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

- **Inobservancia de la garantía constitucional consistente en la vulneración de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**
- **Apartamiento del pronunciamiento de la Corte Suprema del Perú, emitido en la Casación 208-2005-Pasco, el cual es un precedente de observancia obligatoria.**
- **Infracción normativa consistente en la inaplicación del numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.**

III. CONSIDERANDOS

Desarrollo del proceso y delimitación del problema jurídico.

1. El accionante solicita se ordene la nivelación de la remuneración por homologación en comparativo con su homólogo Berardo García Retto, en consecuencia, el reintegro de remuneraciones homologadas, con el pago de intereses legales, costos y costas procesales.

2. La sentencia de primera instancia declaró infundada la demanda. Al respecto, el juzgado argumentó que no solo es insuficiente la homologación remunerativa en virtud del cargo ostentado en la actualidad, sino que también importa los antecedentes laborales; siendo así, determinó que el demandante y su homólogo propuesto al ingresar a laborar para la demandada tenían diferencias en su experiencia profesional previa conforme se desprende de sus currículos vitae que justificaron el trato diferenciado.

3. Al absolver el grado, la Sala Superior revocó la sentencia apelada, reformándola, la declaró fundada. El Colegiado Superior sustentó su fallo advirtiendo que entre el demandante y su homólogo propuesto existen diferencias en sus antecedentes laborales o trayectoria profesional, sin embargo, ambos ingresaron a laborar en la empresa demandada en la misma fecha, convocatoria y puesto de trabajo; tanto más si la demandada no acreditó que en las bases de la convocatoria se haya establecido dicha diferencia remunerativa como justificación.

4. Contra la sentencia de vista, la parte demandada interpuso recurso de casación, argumentando que no se configuró una vulneración del principio de igualdad. Como sustento de sus agravios, sostiene que se debió tomar en cuenta los antecedentes laborales y/o experiencia profesional por la que fueron contratados

el demandante y su homólogo propuesto como criterio objetivo de diferenciación remunerativa. Por tales consideraciones, solicita que se declare fundado el recurso, se case la resolución impugnada y se anule la sentencia de vista o en su defecto se revoque.

5. En ese sentido, de las causales declaradas procedentes y de los fundamentos expuestos por la parte recurrente, se advierte que el problema jurídico es el siguiente: **i)** determinar si entre el demandante y su homólogo propuesto existen diferencias objetivas que justifiquen un trato remunerativo diferente; **ii)** si la Sala Superior se ha apartado de los criterios objetivos de diferenciación establecidos en la Casación Laboral 208-2005-Pasco; y, **iii)** analizar si la sentencia recurrida adolece de vicios de motivación que afecten su validez.

Sobre el principio de igualdad y proscripción de la discriminación laboral

6. La Constitución Política del Perú en su artículo 2 establece: Toda persona tiene derecho**:** (**…**) 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"; por su parte, el artículo 26 de la Carta Magna refiere que: "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. (…)". Es decir, nuestro ordenamiento reconoce el principio-derecho de igualdad y la no discriminación y le otorga un nivel de protección constitucional.

7. Asimismo, el artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT) establece:

> **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.

8. Por ende, cualquier trato diferenciado en el contexto de una relación laboral (desde el acceso) será considerado discriminatorio si no se encuentra justificado de forma objetiva, por lo que toda práctica de políticas en el centro de trabajo dirigidas a vulnerar este derecho de forma directa o indirecta será reprimida.

9. En el marco de la convencionalidad 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 público nacional e internacional y permean todo el ordenamiento jurídico (fundamento 197).

Sobre la igualdad de trato remunerativo

10. El artículo 24 de la Constitución Política del Perú 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".

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

> "Artículo 7.- Todos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".
>
> "Artículo 23.-
> 3. **Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria**, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social" (énfasis nuestro)."

12. En esa misma línea, los artículos 2, inciso 3 y 7, literal a), numeral i), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), reconoce el derecho de los trabajadores a un trato remunerativo justo[1]:

> Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
> **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).

13. El Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, en cuyo artículo 2 se estableció como obligación de todo miembro de la OIT:

> "(…) garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor".
>
> "Este principio se deberá aplicar sea por medio de:
>
> a) La legislación nacional;
> b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido por la legislación;
> c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
> d) La acción conjunta de estos diversos medios (énfasis nuestro)."

Mientras que en su artículo 3, previó lo siguiente:

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

[1] Prescripción normativa ha sido recogida en el Protocolo de San Salvador (1988), en cuyo artículo 7, sobre las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

14. Es decir, los diferentes instrumentos internacionales en materia de derechos sociales han regulado el derecho a la igualdad de trato remunerativo, garantizando un trato justo, esto es, igual remuneración por trabajo de igual valor; quiere decir, que se prohíbe tratos desiguales entre trabajadores que se encuentran en la misma condición laboral.

15. El Tribunal Constitucional, ha delimitado los alcances del trato discriminatorio:

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 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 genere 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.

16. A nivel legislativo, la Ley 30709[2], Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, señala 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.

17. Desarrollado por el artículo 6 de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 002-2018-TR, que prescribe:

> 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. (negrita énfasis agregado)

Entonces, queda claro del desarrollo normativo y jurisprudencial que los trabajadores que realizan trabajo de igual valor no pueden percibir una remuneración diferenciada;

[2] Se publicó en el Diario Oficial El Peruano en el año 2017.

salvo que excepcionalmente se otorgue un tratamiento remunerativo diferenciado justificado en parámetros objetivos y razonables. Los parámetros objetivos ya definidos por la OIT y replicados por esta Suprema Corte, interpretando los alcances de la igualdad remunerativa reconocida como derecho fundamental en la Constitución Política, en la Casación Laboral 208-2005-Pasco[3] ha establecido pautas de observancia obligatoria en su séptimo fundamento:

> De otro lado, cabe precisar que, en el presente caso, tiene especial y decisiva repercusión en la dilucidación de la controversia establecer:
>
> a) La procedencia del homólogo con el cual se realizan las comparaciones,
> b) La categoría del homólogo con el cual se realizan las comparaciones,
> c) La antigüedad en la empresa,
> d) Las labores realizadas de ser el caso,
> e) La diferencia disgregada de los conceptos remunerativos que se perciban en ambos casos
> f) Entre otros que se consideren necesarios.

18. Como puede advertirse, este Tribunal, en su momento, esgrimió algunos criterios objetivos de diferenciación salarial que justificarían la diferencia de trato remunerativo que el empleador podía efectuar a sus trabajadores. Sin embargo, atendiendo que dichos parámetros solo fueron objeto de enumeración y enunciación, sin efectuarse ningún desarrollo doctrinario de cómo aplicarse en cada caso concreto, los distintos órganos jurisdiccionales del país han venido realizando una lectura errada de la citada casación, así como de la aplicación de dichos parámetros para determinar si, en un determinado caso, está probada o no la existencia de causas objetivas de diferenciación salarial; sin perjuicio de ello, corresponderá analizar a este Tribunal si en el presente caso existe una justificación objetiva razonable.

[3] Publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 31 de julio de 2006.

Solución al caso concreto

19. En el caso de autos, atendiendo que la Sala Superior de mérito ha concluido que la demandada no ha identificado ninguna de las causas objetivas alegadas en su escrito de contestación de demanda, dentro de la política remunerativa en las bases de la convocatoria laboral, esto es, un monto adicional de manera diferenciada al haber básico por trayectoria; en consecuencia, concluyó que no está acreditada la existencia de causas objetivas de diferenciación salarial que justifiquen el trato remunerativo diferenciado que existe entre el demandante y el comparativo.

20. Es preciso indicar previamente que no es materia de cuestionamiento por las instancias de mérito que el demandante y su homólogo propuesto ingresaron a laborar en una misma convocatoria laboral, en el mismo cargo funcional y área de trabajo; así como la misma fecha de inicio de labores como operador de aviación, desde el 23 de mayo de 2011 y mantienen vínculo vigente.

21. La demandada, a fin de justificar que entre el demandante y su homólogo propuesto existen diferencias objetivas que justifique el trato remunerativo diferenciado, ha basado principalmente en el criterio de los antecedentes laborales y/o trayectoria profesional entre ambos, para referir que el trabajador homólogo Berardo García Retto contaba con una experiencia profesional más amplia y específica en el puesto antes de ingresar a trabajar conforme se corrobora de sus currículos vitae.

22. A fin de determinar si el criterio de trayectoria profesional o antecedentes laborales previos constituye un criterio de diferenciación válida en el caso concreto, corresponderá analizar a esta Suprema Sala si este criterio objetivo fue determinado desde el inicio de la convocatoria pública, es decir, antes de la postulación a la citada plaza laboral. Al respecto, en el presente proceso, la

demandada al ser requerida con la información documentaria, no ha cumplido con exhibir las bases de la convocatoria donde se aprecie de forma plausible e inequívoca que ambos trabajadores tenían asignadas remuneraciones diferenciadas justificadas en un ítem o rubro trayectoria profesional previa. Cabe precisar que, conforme a los criterios ilustrativos de diferenciación recogidos en la Casación Laboral 208-2005-Pasco, en concordancia con los parámetros desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo, la antigüedad en la empresa, así como la experiencia o trayectoria profesional de los trabajadores, pueden constituir criterios válidos y objetivos para justificar una diferencia remunerativa entre trabajadores que desempeñan cargos iguales o similares.

23. En efecto, este Supremo Colegiado considera que la experiencia profesional, entendida como el conjunto de conocimientos, capacidades y competencias adquiridas por el trabajador a lo largo de su trayectoria laboral, puede representar un elemento objetivamente valorable por el empleador al momento de establecer una determinada estructura remunerativa, aun cuando dicha experiencia haya sido adquirida en otras empresas, cargos, áreas o especialidades. Del mismo modo, la antigüedad dentro de la propia organización puede constituir un factor legítimo de diferenciación, en tanto supone experiencia acumulada y conocimiento adquirido durante la permanencia del trabajador en la empresa.

24. Sin embargo, la sola invocación de la antigüedad, experiencia o trayectoria profesional no resulta suficiente para justificar cualquier diferencia remunerativa. Para que tales factores constituyan criterios legítimos de diferenciación, deben encontrarse objetivamente materializados en una política salarial, escala remunerativa, normativa interna, lineamientos de contratación u otros instrumentos previamente establecidos por el empleador, en los que se determine de manera verificable la incidencia que dichos factores tienen en la determinación de la remuneración.

25. Por consiguiente, no resulta jurídicamente admisible que el empleador invoque posteriormente la experiencia, antigüedad o trayectoria profesional como justificación de una diferencia salarial cuando tales factores no formaban parte de criterios objetivos y verificables para la determinación de las remuneraciones, pues ello supondría admitir que trabajadores que realizan labores iguales o de similar valor puedan recibir remuneraciones distintas sobre la base de una valoración meramente subjetiva o sometida a la libre discrecionalidad del empleador.

26. En consecuencia, para esta Sala Suprema, la antigüedad y la experiencia profesional constituyen parámetros válidos de diferenciación remunerativa, siempre que su utilización responda a criterios objetivos, razonables, verificables y previamente establecidos, cuya aplicación pueda ser constatada respecto de los trabajadores comprendidos en situaciones comparables. En ausencia de tales elementos objetivos, la sola alegación de una mayor experiencia, trayectoria o antigüedad no constituye, por sí misma, una justificación suficiente de la diferencia salarial, pudiendo configurar una diferenciación arbitraria en el trato remunerativo.

27. Siendo esto así, esta Sala Suprema advierte que el empleador no ha logrado demostrar la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, conforme a su carga probatoria; por lo que, se declara **infundada** la causal de apartamiento del pronunciamiento de la Corte Suprema del Perú en la Casación Laboral 208-2005-Pasco y la inaplicación del numeral 2, artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

Garantía constitucional de la motivación de las resoluciones judiciales

28. Debe recordarse que la declaración de nulidad constituye una sanción excepcional y de *última ratio*. La potestad nulificante del órgano jurisdiccional no es irrestricta ni opera ante la sola invocación de una infracción formal; por el

contrario, se encuentra sujeta al principio de trascendencia. Esto significa que la nulidad se restringe a los supuestos expresamente previstos en la ley o a aquellos casos excepcionales donde el vicio resulta insalvable y donde el acto procesal carezca de los requisitos indispensables para cumplir con su finalidad. En tal sentido, la labor jurisdiccional debe orientarse siempre a la conservación del acto procesal imperfecto, a menos que se evidencie un estado de indefensión real y concreto que vicie de forma insanable el debido proceso.

29. Bajo esta premisa, no cualquier error u omisión argumentativa en la que eventualmente incurra una resolución supone, de forma automática, su nulidad. Por el contrario, únicamente ocurrirá cuando se afecte el contenido esencial del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, lo cual, en términos del Tribunal Constitucional, ocurre en los supuestos de: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** la motivación insuficiente, y **e)** la motivación sustancialmente incongruente, conforme a la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente 00728-2008-PHC/TC, fundamento 7).

30. En mérito al sustento esbozado por la parte recurrente sobre la causal procesal denunciada concluimos que no se evidencia el vicio de motivación postulado, pues se verifica que la Sala Superior ha sustentado su decisión en un criterio interpretativo, el cual, no puede ser cuestionado a través de una causal procesal en la medida en que el análisis de este tipo de causales se circunscribe a verificar la validez formal de la resolución impugnada y no, el contenido material del criterio jurisdiccional adoptado en el fondo del asunto, aspecto que se cuestiona mediante causales de naturaleza material.

31. En efecto, la parte recurrente señala que la Sala Superior incurre en vicios de motivación aparente porque no se ha desarrollado los motivos por los cuales la

trayectoria laboral entre el demandante y el supuesto homólogo no es una causa objetiva que justifique la diferencia remunerativa; sin embargo, debe recordarse que, a través de causales de naturaleza procesal, no resulta posible que este Tribunal Supremo realice un pronunciamiento de fondo sobre el conflicto jurídico sustantivo. Y es que, no cualquier error que pudiese existir en una resolución judicial determina su nulidad, sino únicamente cuando este sea de tal magnitud que lesione directamente el contenido esencial del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales.

32. En tal sentido, cuando el recurrente no precisa los errores que, traducidos en vicios de motivación, conlleven a la nulidad de la sentencia de vista, tales como la ilogicidad de sus premisas o entre estas y su conclusión, es claro que el objeto de la denuncia es el control jurídico sustantivo de las razones expresadas por el *ad quem* para motivar su decisión (errores *in iudicando*), lo cual no forma parte del análisis de la infracción normativa declarada procedente, por lo que, esta causal debe ser declarada **infundada** al no advertirse una **infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución.**

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por **la demandada, Terpel Aviación del Perú Sociedad de Responsabilidad Limitada**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha 15 de noviembre de 2023. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, bajo responsabilidad; en los seguidos por Claudio Calero Peña contra la empresa recurrente, sobre homologación de remuneraciones; Notifíquese por Secretaría y devuélvase los autos. **Ponente Señor Avila Huamán, juez supremo.**

S.S.

CASTILLO LEÓN

RUBIO ZEVALLOS

YALÁN LEAL

CHIU PARDO

AVILA HUAMÁN

JSP/MAF