



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

**CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

SUMILLA: *El Perú como signatario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha ratificado el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación, habiendo acogido de esta forma dicha regulación como parte del derecho nacional, por lo que las normas relativas a la no discriminación en el empleo deben ser interpretadas por los jueces de la República de conformidad con la Constitución y los acuerdos internacionales, al contener estas una cláusula amplia o abierta de protección de acuerdo con el carácter progresivo de los derechos fundamentales.*

Lima, dos de agosto de dos mil diecisiete.

VISTA la causa número once mil ochocientos noventa y seis, guion dos mil quince, guion **DEL SANTA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia.

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Carlos Alberto Motta Gil**, mediante escrito presentado con fecha cuatro de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cincuenta y seis a doscientos setenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veinticinco de mayo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos treinta a doscientos treinta y seis, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha quince de julio de dos mil catorce, que corre de fojas ciento setenta a ciento setenta y ocho, que declaró **fundada** la demanda; **reformándola** declararon **infundada**; en el proceso seguido con la demandada, **Empresa Pesquera Cantabria S.A.** sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha once de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cincuenta y cuatro a cincuenta y ocho del cuaderno de casación, esta Sala



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

**CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Suprema ha declarado procedente el recurso interpuesto por el demandante, por las siguientes causales: **a) infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR y b) infracción normativa por inaplicación del artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo**, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las citadas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito.

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones reseñadas precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

a) De la pretensión demandada: Se verifica del escrito de demanda, interpuesto por don Carlos Alberto Motta Gil, con fecha veintitrés de abril de dos mil trece, que corre en fojas cuarenta y nueve a sesenta, que solicitó al órgano jurisdiccional ordene a la empresa demandada, Pesquera Cantabria S.A., cese con los actos de hostilidad de discriminación salarial, ordenando la nivelación de su remuneración básica diaria de veintisiete y 00/100 nuevos soles (S/.27.00) con la remuneración básica diaria que percibe el servidor Andrés Ernesto Aranda Rodríguez, que es de treinta y cuatro y 00/100 nuevos soles (S/.34.00) diarios; más el pago de intereses legales.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

b) Sentencia de primera instancia: Mediante Sentencia de fecha quince de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento setenta a ciento setenta y ocho, el Juez de Octavo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, declaró fundada la demanda, ordenando que la emplazada, Empresa Pesquera Cantabria S.A., cese con los actos de hostilidad en contra del actor y proceda a nivelar su remuneración básica de veintisiete y 00/100 nuevos soles diarios (S/.27.00) a treinta y cuatro y 00/100 nuevos soles diarios (S/.34.00), señalando el juzgador como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) no se ha acreditado que el servidor Andrés Ernesto Aranda Rodríguez tenga mejor o distinta calificación que el demandante, como para que se encuentre justificada la diferencia salarial entre ambos trabajadores, máxime si la alegada designación o altas funciones supuestamente asignadas al citado trabajador no han sido acreditadas en el proceso; ii) que al haber analizado la situación laboral del demandante, se verificó que tiene mayor antigüedad que el trabajador referente y que las labores desarrolladas han sido de operador de secadores, ayudante de secador y operador de pozo de agua; iii) el demandante es un trabajador calificado para el puesto que desempeña como operador de secadores y que las capacitaciones siempre han estado relacionadas con el aspecto productivo, mientras que el trabajador referente solo presenta una capacitación relacionada con la producción, acreditando que se desempeñó como vigilante y agente de seguridad y otras labores en otras empresas; iv) la demandada viene hostilizando al accionante al mantener la diferencia remunerativa en relación al trabajador Andrés Ernesto Aranda Rodríguez, cuando comparando ambos trabajadores no existen razones objetivas para tal diferenciación.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado Superior de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, en virtud a la apelación planteada por la empresa emplazada, procedió a revocar la Sentencia que



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

**CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

declaró fundada la demanda, declarándola infundada, al considerar que el actor ha sustentado su pretensión haciendo alusión a la discriminación; sin embargo, solo existe discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, supuestos en los que el accionante no ampara su demanda, en tanto la discriminación que alega radica en la diferencia de la remuneración que percibe el trabajador referente, pedido que inicialmente fue solicitado como nivelación mediante carta notarial que corre en fojas tres; empero, en vía judicial lo plantea como discriminación de la remuneración percibida, pretensión que no se encuentra en ninguno de los supuestos que establece la norma.

Segundo: Dispositivos legales en debate.

A fin de proceder al análisis de las normas amparadas debemos conocer el contenido de sus disposiciones, en ese sentido el literal f) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, modificado por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29973, dispone:

“Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: [...]

f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole”.

Por su parte el artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, señala:

“Artículo 1°:

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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

(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”. [...]

Cuarto: El principio de igualdad y la regla de no discriminación en materia laboral.

La Constitución Política del Perú en el inciso 2) del artículo 2° y en el inciso 1) del artículo 26°, consagran el derecho a la igualdad, que involucra tanto el derecho fundamental de igualdad ante la Ley y la proscripción de toda clase de discriminación, motivada en el origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, lo que sería una cláusula amplia o abierta de protección de acuerdo con el carácter progresivo de los derechos fundamentales, como en el artículo 26° del citado cuerpo constitucional, en el que el principio – derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación debe respetarse en toda relación laboral, derechos que deben interpretarse de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, que señala: “*Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú*”. En ese sentido, si bien nuestro país ha ratificado el Convenio N° 111 relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación mediante Decreto Ley N° 17687 con fecha diez de agosto de mil novecientos setenta, con lo cual cabe su



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

**CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

aplicación directa; sin embargo, a efectos de determinar lo que se entiende por discriminación, debemos examinar tanto el Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo así como la Recomendación 111 que desarrolla el mismo tema.

Quinto: En ese sentido, de conformidad con el artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, 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*”. Conforme a este marco normativo, queda claro que nuestro país como signatario de la Organización Internacional del Trabajo y habiendo ratificado el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación, **ha acogido dicha regulación como parte del derecho nacional, debiendo ser aplicado como tal y al interpretarse** debe tenerse en cuenta la Recomendación N° 111 que es complementaria al Convenio N° 111, instrumento que **prohíbe cualquier trato discriminatorio en materia remunerativa** por un trabajo de igual valor, conforme al *ítem v) del apartado b) del párrafo 2* de la citada recomendación, esto a su vez acorde con lo prescrito por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de mil novecientos sesenta y seis que en su artículo 7° consagra en los *puntos a) e i)* el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial una



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

**CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

remuneración mínima a los trabajadores y un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie.

En conclusión, se verifica que las citadas disposiciones internacionales que forman parte del derecho nacional, consagran de forma indiscutible el principio jurídico de igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor.

Sexto: Respecto del derecho a la igualdad y a la no discriminación de trato, el Tribunal Constitucional ha precisado en la Sentencia N° 0008-2005-AI de fecha doce de agosto de dos mil cinco, lo siguiente: *“La igualdad de oportunidades – en estricto, igualdad de trato – obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende arbitraria”*. Así también ha señalado en la Sentencia N° 05652-2007-PA/TC de fecha seis de noviembre de dos mil ocho: *“La igualdad, en tanto principio, es uno de los pilares del orden constitucional que permite la convivencia armónica en sociedad y es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos y de los particulares. En tanto derecho implica una exigencia de ser tratado de igual modo respecto a quienes se encuentran en una idéntica situación, debido a que los derechos a la igualdad y a la no discriminación se desprenden de la dignidad y naturaleza de la persona humana”*. *“Cabe destacar que la no discriminación y la igualdad de trato son complementarias, siendo el reconocimiento de la igualdad el fundamento para que no haya un trato discriminatorio. De esta forma, la igualdad de las personas incluye: (i) el principio de no discriminación, mediante el cual se prohíbe diferencias que no se pueda justificar con criterios razonables y objetivos; y (ii) el principio de protección, que se satisface mediante acciones especiales dirigidas a la consecución de la igualdad real o positiva”*. *“Sin*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*embargo, tanto la prohibición de discriminación como el derecho a la igualdad ante la ley pueden implicar tratos diferenciados, **siempre que posean justificación objetiva y razonable**, es decir, que el tratamiento desigual no conduzca a un resultado injusto, irrazonable o arbitrario. El derecho a la igualdad no impone que todos los sujetos de derecho o todos los destinatarios de las normas tengan los mismos derechos y las mismas obligaciones. Es decir, no todo trato desigual constituye una discriminación constitucionalmente prohibida, sino sólo aquella que no está razonablemente justificada". (cursiva, negrita y subrayado propio)*

Sétimo: La existencia de una justificación objetiva y razonable, a partir de la cual se dispensa un trato diferenciado entre dos trabajadores, debe perseguir un fin legítimo, determinado, concreto y específico, es decir, debe asentarse en una justificación objetiva y razonable. En el presente caso, la empresa demandada ha señalado que el origen de la diferencia remunerativa entre el demandante y el trabajador Andrés Ernesto Aranda Rodríguez, radica en que al actor se le viene abonando la remuneración que percibía antes de su cese, señalando además, que el aumento de remuneraciones al trabajador homólogo se justifica en razón de que dicho trabajador es un servidor con experiencia y capacitado para las labores que realiza; además, debido a la situación financiera de la empresa no puede realizar aumento alguno de remuneraciones.

Octavo: Que, de los medios probatorios anexados por el accionante se verifica que inició su vínculo laboral con la demandada el ocho de enero de dos mil tres, en calidad de trabajador permanente sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, conforme se desprende de los actuados judiciales que aparecen en fojas doce a veintiocho, desempeñando los cargos de operador de secadores, ayudante de secador y operador de pozo



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

**CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

de agua, habiendo sido despedido en dos oportunidades, siendo reincorporado en cada oportunidad según se aprecia en las copias de los Expedientes Nos. 0693-2010-0-2501-JR-CI-01 y 1159-2011-0-2501-JR-CI-02; sin embargo, el actor no fue reincorporado en el puesto de operador de secadores, sino fue asignado a realizar labores distintas, hecho que fue denunciado por el demandante ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme se evidencia en fojas cuarenta a cuarenta y cuatro, situación ante la cual la emplazada manifestó que asignó al demandante labores de mantenimiento, sin embargo, no ha aportado al proceso medio probatorio que desvirtúe lo alegado por el recurrente.

Noveno: La empresa demandada, ha admitido que luego de la reposición del actor le ha seguido pagando la suma de veintisiete con 00/100 nuevos soles (S/.27.00) diarios como remuneración, monto que es menor a la suma de treinta y cuatro con 00/100 nuevos soles (S/.34.00) que viene cancelando al trabajador Andrés Ernesto Aranda Rodríguez como remuneración diaria, servidor que reemplazó al actor luego de su despido, diferencia remunerativa que no se encuentra sustentada en circunstancias objetivas como antigüedad, mejor calificación del trabajador homólogo o la asignación de mayores funciones asignadas a este en comparación al accionante; por el contrario, el actor ha demostrado tener una mayor antigüedad y haber desempeñado las labores de operador de secadores, ayudante de secador y operador de pozo de agua dentro de la empresa, conforme se desprende de la Sentencia que corre en fojas doce a dieciséis, labores para la cual se encontraba calificado según se aprecia de la documentación de fojas siete a once, contando inclusive con experiencia previa en el puesto de operario de secado.

Décimo: En atención a lo expuesto, se determina en primer término, que el Perú como signatario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha



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

**CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

ratificado el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación, habiendo acogido de esta forma dicha regulación como parte del derecho nacional, por lo que las normas relativas a la no discriminación en el empleo deben ser interpretados por los jueces de la República de conformidad con la Constitución y los acuerdos internacionales, al contener estas una cláusula amplia o abierta de protección de acuerdo con el carácter progresivo de los derechos fundamentales; y, en segundo lugar, la decisión de la empresa demandada de dispensar un trato remunerativo diferenciado al demandante resulta discriminatorio, al no haber demostrado la existencia de razones objetivas que justifiquen la diferencia salarial.

Décimo Primero: En ese sentido, el Colegiado Superior al haber desestimado la petición demandada, en el argumento de que el actor ha sustentado su pretensión aludiendo a una discriminación salarial basada en una diferencia remunerativa y no en virtud a una discriminación fundada en razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, ha incurrido en la *infracción del inciso f) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, modificado por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29973 y el artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo*; en consecuencia, las causales invocadas devienen en **fundadas**.

Por las consideraciones expuestas:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Carlos Alberto Motta Gil**, mediante escrito presentado con fecha cuatro de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cincuenta y



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

**CASACIÓN LABORAL N° 11896-2015
DEL SANTA
Cese de actos de hostilidad
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

seis a doscientos setenta y tres; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veinticinco de mayo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos treinta a doscientos treinta y seis; **y actuando en sede de instancia; CONFIRMARON** la **Sentencia** apelada de fecha quince de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento setenta a ciento setenta y ocho, que declaró **fundada** la demanda; en consecuencia, ordenaron a la demandada el cese de actos de hostilidad, debiendo de nivelar la remuneración básica diaria del accionante de veintisiete y 00/100 nuevos soles (S/.27.00) diarios a treinta y cuatro y 00/100 nuevos soles (S/.34.00) diarios, debiendo reconocer los reintegros que corresponden desde el ocho de noviembre de dos mil doce hasta la fecha de la interposición de la demanda con lo demás que contiene; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme al artículo 41° de la Ley N° 2949 7, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Empresa Pesquera Cantabria S.A.**, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

//aaa