



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16507-2023
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla: No procede la homologación remunerativa si existen causas objetivas y razonables que justifiquen la diferencia salarial, tales como la distinta procedencia de régimen laboral y la antigüedad del trabajador comparativo, descartándose la existencia de discriminación.

Lima, uno de diciembre de dos mil veinticinco

VISTA la causa número dieciséis mil quinientos siete del dos mil veintitrés, **La Libertad**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela** 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 **procurador público de la entidad demandada Municipalidad Distrital de Huanchaco**, mediante el escrito del veinticuatro de enero de dos mil veintitrés (folios ochenta y cuatro a ochenta y siete del expediente judicial digitalizado), contra la **sentencia de vista** del diez de octubre de dos mil veintidós (folios sesenta y uno a setenta y seis), que **revocó** la **sentencia apelada** del tres de septiembre de dos mil veintiuno (folios treinta y cinco a cuarenta y seis), que declaró infundada la demanda y, **reformándola**, la declaró **fundada en parte**; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante **[REDACTED]** sobre homologación de remuneraciones y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante la resolución del once de julio de dos mil veinticuatro (folios treinta y cinco a treinta y seis del cuaderno de casación), se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, por la causal siguiente: **infracción normativa por inaplicación del numeral 1 del artículo 1 del Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo**.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16507-2023
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En tal sentido, corresponde a esta sala suprema emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

CONSIDERANDO

De la pretensión demandada y los pronunciamientos de las instancias de mérito

Primero. Desarrollo del proceso

1.1. Demanda. Conforme se aprecia de la demanda del veinte de febrero de dos mil veinte (folios seis a veintiuno), la demandante solicitó la homologación de sus remuneraciones en función de las que perciben los trabajadores comparativos [REDACTED] el reintegro de remuneraciones por incidencia de la homologación; el reintegro de beneficios sociales como gratificaciones, bonificación extraordinaria del nueve por ciento, vacaciones y compensación por tiempo de servicios por incidencia de la homologación, más el pago de intereses legales y honorarios profesionales.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Noveno Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante la sentencia del tres de septiembre de dos mil veintiuno, declaró infundada la demanda en todos sus extremos.

Como fundamento de la sentencia, se expuso que no se evidencia trato discriminatorio. El homólogo [REDACTED] proviene de un régimen laboral público, en tanto que a la demandante le corresponde el régimen laboral privado, conforme la Sentencia Judicial N.º 083-2016, por lo que el homólogo no puede ser un comparativo válido para la accionante.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Quinta Sala Especializada Laboral de la mencionada corte superior de justicia, mediante la sentencia de vista del



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16507-2023
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

diez de octubre de dos mil veintidós, **revocó** la sentencia apelada del tres de septiembre del dos mil veintiuno, que declaró infundada la demanda y, reformándola, la declaró **fundada en parte**; en consecuencia, ordenó a la demandada cumplir con cancelar a la demandante la suma de ciento treinta y seis mil ochocientos tres con 90/100 soles (S/ 131 803.90), por los conceptos de reintegro de remuneraciones por homologación, así como de reintegro de gratificaciones y bonificación extraordinaria, más intereses legales. Además, ordenó depositar en la cuenta de compensación por tiempo de servicios de la accionante el importe de cinco mil trescientos cincuenta y tres con 49/100 soles (S/ 5 353.49), por concepto de reintegro de compensación por tiempo de servicios por incidencia del reintegro de remuneraciones. Asimismo, declaró improcedente la demanda respecto al reintegro de vacaciones no gozadas (periodos 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 y 2014-2015), las gratificaciones (desde el dos mil diez hasta junio de dos mil diecisiete), la bonificación extraordinaria (periodos 2010-2013 y 2015-2016) y la compensación por tiempo de servicios (desde el dos mil diez hasta abril de dos mil diecisiete), por haber operado la garantía de cosa juzgada respecto de dichos extremos.

El colegiado superior fundamentó su fallo, señalando que, de los conceptos que conforman la remuneración del comparativo, si bien fueron originados en el régimen laboral público, han podido evidenciar que, a partir del dos mil uno, perdieron dicho rasgo y constituyen (más aún si, para el dos mil ocho, el comparativo ya pertenecía al régimen laboral privado, según el Informe N.º 452-2021-URRHH-OAF/MDH), esencialmente, remuneración otorgada por la prestación de servicios del trabajador comparativo. Asimismo, al no individualizar o diferenciar dicha remuneración por el empleador, a partir de la citada fecha para efectos de comparación, tomó en cuenta los siguientes conceptos: «Básica», «Trans. Homol.», «Refr. Movild» y «otras», pues se ha podido evidenciar que, antes del dos mil uno, la mayor parte de la estructura



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16507-2023
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

remunerativa de los obreros que pertenecían al régimen público se encontraba comprendida por conceptos como «**transitoria para la homologación**», «**refrigerio**», «**movilidad**» y «**otros**»; mientras que la remuneración de los obreros que han ingresado a partir de dicha data ha estado compuesta por el haber básico, tal y como ha sucedido en el caso del demandante, razón por la cual estos conceptos se consideran dentro de la remuneración homologable por su estricta naturaleza remunerativa y de la ausencia de cuestionamiento de la parte demandada. Por lo tanto, la remuneración a homologar desde noviembre de dos mil diez hasta julio de dos mil once es de mil quinientos ochenta y cuatro con 31/100 soles (S/ 1 584.31), y desde julio de dos mil once en adelante será de mil ochocientos treinta y cuatro con 31/100 soles (S/ 1 834.31), conforme a los conceptos referidos.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Segundo. El presente análisis debe circunscribirse a determinar si la sala superior ha incurrido en infracción **normativa por inaplicación del numeral 1 del artículo 1 del Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo**, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, aprobado por el Perú mediante el Decreto Ley N.º 17687, publicado en el diario oficial *El Peruano* el siete de junio de mil novecientos sesenta y nueve, ratificado el diez de agosto de mil novecientos setenta,

Al respecto debemos señalar que el dispositivo señalado tiene el texto siguiente:

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



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16507-2023
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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.

Tercero. El propio Convenio N.º 111 admite la posibilidad de establecer diferencias entre los trabajadores en los casos siguientes:

1. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
2. Las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

La igualdad en materia remunerativa

Cuarto. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, mediante el artículo 7 y el numeral 3 del artículo 23, se ha previsto lo siguiente:

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.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16507-2023
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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.

Quinto. De lo expuesto anteriormente se desprende, en principio, la regla de igualdad de trato remunerativo, implica la que implica que a trabajo de igual valor le corresponde igual remuneración, lo contrario sería discriminación, más aún si esta diferencia se basara en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

De otro lado, en su artículo 5 del mismo Convenio considera como no discriminatorias las medidas especiales dictadas para satisfacer las necesidades particulares de las personas por razones de edad, sexo, invalidez, cargas familiares, o nivel social o cultural, cuando ello requiere que se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Sexto. Por otro lado, en nuestro derecho interno se debe destacar las normas siguientes:

- La Constitución Política del Perú, que en su artículo 23, señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.
- La Ley No.26772, modificada en sus artículos 1 y 2 por la Ley No.27270, sobre actos de discriminación en el empleo y el acceso a centros de formación educativa.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16507-2023
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- La Casación No.208-2005 PASCO, de 12 de diciembre de 2005

Sétimo. Doctrina jurisprudencial artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Esta Sala Suprema teniendo en cuenta que una de las funciones de la Corte Suprema de Justicia de la República es la unificación de los criterios jurisdiccionales con la finalidad de crear seguridad, establece los criterios siguientes.

1. Las diferencias remunerativas entre los trabajadores solo se considerarán discriminatorias cuando obedezcan a criterios de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.
2. No se considerará discriminatorias las diferencias remunerativas originadas en de edad, sexo, invalidez, cargas familiares, o nivel social o cultural, cuando ello requiera que se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.
3. La homologación de remuneraciones se efectuará teniendo en cuenta los criterios siguientes: a) Procedencia laboral del homólogo con el cual se realiza la comparación ; b) la antigüedad en el cargo al servicio del empleador que tiene el homólogo con quien se pretende hacer la comparación; c) la capacitación debidamente acreditada que demuestre que quien reclama ser homologado se encuentra capacidad para ocupar el cargo que desempeña el homólogo; d) el empleador está facultado para solicitar al trabajador que pretende ser homologado el sometimiento a una evaluación que acredite que reúne las condiciones laborales que lo hacen merecedor del nivel remunerativo reclamado; e) la negativa del trabajador a someterse a una evaluación sobre su capacidad y conocimientos del cargo cuya remuneración reclama, será considerada como un reconocimiento de la carencia depara ocupar el cargo cuya remuneración reclama; e) el pago de



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16507-2023
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

bonificaciones, asignaciones u otros conceptos que se efectúa a los trabajadores de manera objetivamente diferenciada deberán figurar de manera que puedan ser distinguidos de los que perciben ordinariamente todos los demás trabajadores.

Octavo. Mediante la presente sentencia este colegiado se aparta del criterio sobre homologación de remuneraciones establecido por la Casación No.208-2005 PASCO de 12 de diciembre de 2005.

Solución al caso concreto

Noveno. La parte recurrente sostuvo que la instancia de mérito no ha verificado que la diferencia salarial denunciada no es discriminatoria, debido a que se encuentra sustentada en elementos objetivos y razonables, en tanto el trabajador homólogo [REDACTED] tiene una trayectoria laboral mayor (24 años de servicio adicionales) que el demandante.

Al respecto, de la revisión de la sentencia de vista, se observa que el colegiado superior revocó la decisión de primera instancia, tras determinar que no existían causas objetivas que justifiquen la diferencia remunerativa entre la demandante [REDACTED] y el trabajador homólogo [REDACTED] [REDACTED] pues consideró que ambos realizaban un trabajo de igual valor como obreros de seguridad ciudadana, sin que se requiera una igualdad absoluta en las funciones. Para ello, desestimó los argumentos de la demandada y concluyó que la distinta procedencia de regímenes laborales (privado Decreto Legislativo N.º 728 y público Decreto Legislativo N.º 276) no es un motivo válido para impedir la comparación, pues legalmente a ambos trabajadores les corresponde el régimen laboral privado. Asimismo, concluyó que la mayor antigüedad en el cargo del comparativo no justificaba una diferencia en la remuneración principal, ya que la demandada no ha demostrado la existencia de una política remunerativa dirigida a compensar la prestación de servicios como factor de diferenciación remunerativa.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16507-2023
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En cuanto al segundo homólogo propuesto, [REDACTED] se precisa que este trabajador fue homologado con las remuneraciones del señor [REDACTED] [REDACTED] por lo que carece de objeto comparar las remuneraciones de [REDACTED] con las del demandante, ya que se ha propuesto el mismo homólogo que en el Expediente N.º2895-2015.

Décimo. Este supremo tribunal no comparte el razonamiento de la sala laboral, dado que el derecho a la igualdad y a la no discriminación remunerativa, por ser un pilar fundamental de las relaciones laborales, no prohíbe todo trato diferenciado, sino únicamente aquel que carece de una justificación objetiva y razonable. Para evaluar la existencia de dicha justificación, es necesario aplicar los siguientes parámetros de comparación establecidos en la **Casación Laboral N.º208-2005 Pasco**:

1.	La procedencia del demandante y el homólogo propuesto.
2.	La categoría o nivel ocupacional al que pertenecen.
3.	La antigüedad laboral.
4.	Las labores realizadas por el demandante y el homólogo.
5.	Una correcta diferenciación disgregada entre los conceptos remunerativos que se perciben en el caso del demandante y el homólogo propuesto.

Décimo primero. Así, al aplicar dichos parámetros al presente caso y de la revisión de los actuados, se advierten causas objetivas y razonables que justifican válidamente la diferencia remunerativa entre la demandante [REDACTED] [REDACTED] y el trabajador comparativo [REDACTED] [REDACTED]. En cuanto a la **procedencia y antigüedad**, se verifica que la demandante ingresó a laborar para la municipalidad demandada el veinticuatro de noviembre de dos mil diez, bajo el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N.º 728), conforme fue reconocido judicialmente; por su parte, el trabajador comparativo prestó servicios



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16507-2023
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

desde **mil novecientos ochenta y cinco**, habiendo ingresado bajo el régimen laboral público (Decreto Legislativo N.º 276).

Debe tenerse en consideración que la antigüedad en el empleo es una causa objetiva que justifica la existencia de diferencias remunerativas entre dos trabajadores.

El hecho de que el homólogo proviniera del régimen público y de muy larga data es una causa objetiva fundamental, pues su estructura salarial fue construida a lo largo de décadas bajo un sistema de carrera y remuneración distinto al del demandante, por lo que su salario no es comparable de forma lineal con el de un trabajador contratado de manera directa bajo el régimen privado, pues contiene conceptos y una base de cálculo históricamente diferentes. Asimismo, la diferencia de veinticuatro años de servicio, aproximadamente, no es un factor menor; representa una mayor experiencia y una trayectoria laboral más extensa, lo cual constituye una razón objetiva y razonable que habilita al empleador a otorgar una remuneración diferenciada.

Por último, de los actuados, se desprenden otras circunstancias fácticas que invalidan la comparación y que fueron indebidamente soslayadas por la instancia de alzada, en tanto el trabajador homólogo [REDACTED] falleció el quince de junio de dos mil quince, tal como lo advirtió el juez de primera instancia, por lo que resulta un imposible fáctico y jurídico realizar una comparación para el periodo posterior a dicha fecha y hasta la interposición de la demanda, el veinte de febrero de dos mil veinte.

Décimo segundo. En cuanto al segundo homólogo propuesto, [REDACTED] su uso como parámetro de comparación es igualmente inviable, ya que dicho trabajador ingresó a laborar el uno de mayo de dos mil doce, por lo que no puede ser un término de comparación válido para el periodo comprendido entre el veinticuatro de noviembre de dos mil diez y abril de dos mil doce. Además, tal como



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16507-2023
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

lo señalan ambas instancias de mérito, la remuneración de este trabajador fue, a su vez, nivelada judicialmente con la del referido señor [REDACTED] en un proceso anterior (Expediente N.º 2895-2015); por tanto, pretender homologar al demandante con este segundo homólogo implicaría validar una comparación derivada de otro fallo judicial en lugar de basarse en criterios objetivos y propios de la relación laboral del actor, lo cual desnaturaliza el propósito de la homologación.

Décimo tercero. En mérito de lo expuesto, se concluye que la sala superior incurrió en una infracción normativa por inaplicación del numeral 1 del artículo 1 del Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo; por lo tanto, la causal que se denuncia deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto:

DECISIÓN

1. **DECLARAR FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el **procurador público de la entidad demandada Municipalidad Distrital de Huanchaco**, mediante el escrito del veinticuatro de enero de dos mil veintitrés.
2. En consecuencia, **CASAR** la sentencia de vista del diez de octubre de dos mil veintidós y, **actuando en sede de instancia, CONFIRMAR** la sentencia apelada del tres de septiembre de dos mil veintiuno, que declaró **infundada** la demanda en todos sus extremos.
3. **DISPONER** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a la demandante [REDACTED] y a la parte demandada **Municipalidad Distrital de Huanchaco**, sobre homologación de remuneraciones y otros.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16507-2023
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

S. S.

ARÉVALO VELA

FIGUEROA NAVARRO

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

CYLC/AVS/FMM