

La igualdad salarial desde el enfoque procesal

Equal pay from the procedural approach

CASTILLO MONTOYA, Nixon Javier(*)

SUMARIO: I. Introducción. II. El proceso judicial como mecanismo institucionalizado en el estado constitucional de derecho. III. Naturaleza constitucional de la remuneración. IV. Breve reseña de la igualdad salarial en el contexto jurisprudencial. V. Importancia de la valoración de la prueba en caso de igualdad salarial. VI. Conclusión. VII. Lista de referencias.

Resumen: La igualdad salarial concentra una alta dosis de sensibilidad en el ámbito laboral; pues, al tener la remuneración naturaleza alimentaria⁽¹⁾, esencialmente, constituye el medio de subsistencia del trabajador y de quie-

(*) Juez Superior Titular de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca. Docente Ordinario de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Cajamarca. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

(1) En la Casación Laboral N.º 10277-2016-ICA, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema señala que, «conforme a la doctrina, las características de la remuneración son: a) carácter alimenticio, se desprende del hecho que por estar dedicado el trabajador en forma personal a cumplir con sus labores a favor del empleador, no puede desarrollar otras actividades que le permitan satisfacer las necesidades de subsistencia de él y de su familia, debiendo atender dichas necesidades con la remuneración que percibe; b) carácter dinerario, implica que la remuneración debe ser pagada en dinero, pues, esta le permite al trabajador y su familia adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades, en cuanto al pago en especie, si bien es cierto, la ley lo permite consideramos posible aceptar que solo una parte de la remuneración sea abonada en especie, pues, un criterio en contrario solo favorecería el abuso del empleador; y c) carácter de independencia del riesgo de la empresa, significa que las pérdidas que sufra la empresa como consecuencia de la naturaleza aleatoria de la actividad económica no pueden perjudicar las remuneraciones de los trabajadores, pues, el empleador es el único responsable de la explotación del negocio».

nes dependen de él, motivo por el cual es concurrente que existan procesos judiciales cuyo objeto se traduce en pedidos de homologación de remuneración, bajo el enfoque de que «a igual trabajo, igual salario», conforme así aparece establecido de manera abstracta en instrumentos internacionales.

En tal sentido, más allá de un tratamiento doctrinal y normativo, en el presente trabajo se aborda el tema desde el ámbito procesal y jurisprudencial, con el propósito de evidenciar la importancia del Proceso Judicial en el Estado Constitucional de Derecho, la labor preponderante el Juez y su necesario análisis en cada caso concreto cuando se tiene que resolver asuntos vinculados a pretensiones de este tipo, de tal forma que se privilegie la optimización del derecho fundamental a la remuneración, eliminando cualquier existencia de discriminación que pudiera presentarse en la práctica de las relaciones laborales⁽²⁾.

Palabras clave: Igualdad salarial, trabajador, proceso judicial, derechos fundamentales laborales.

Abstract: Equal pay focuses a high dose of sensitivity in the workplace; therefore having compensation food nature, essentially, is the means of subsistence of the worker and those who depend on it, reason why be concurrent proceedings which translates into requests for approval of remuneration, under the approach of «equal work, equal pay», as well appearing established abstractly in international instruments.

In such sense, beyond a doctrinal and regulatory treatment, this study topic deals with procedural and jurisprudential, level with the purpose of highlighting the importance of the Judicial process in the constitutional rule of law, the work prominent judge and its necessary analysis in each particular case when it has to deal with issues related to claims of this kind, so that it emphasizes the optimization of the fundamental right to remuneration, eliminating any existence of discrimination that might arise in the practice of industrial relations.

Keywords: Worker, wage equality, judicial process, fundamental labour rights.

I. Introducción

La igualdad salarial, expresión de un derecho fundamental clave para la subsistencia humana, reviste trascendencia y complejidad en las relaciones laborales

(2) Nótese que artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 29497 establece que «Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

actuales, cuestiones que vienen siendo abordadas en el ámbito del proceso judicial, en el cual el juez al ser este el ente empoderado de competencias otorgadas por el poder constituyente, recurre a aspectos centrales de la argumentación constitucional, legislación, criterios probatorios y contextuales para encontrar la solución más compatible con los principios, valores y directrices establecidos por la Constitución. Entonces, el presente trabajo tiene como objetivo central delinear algunos aspectos de cómo se viene afrontando la igualdad en el ámbito del proceso judicial.

En ese sentido, este artículo se desarrolla bajo cuatro ejes centrales: i) El Proceso Judicial como mecanismo institucionalizado en el Estado Constitucional de Derecho; ii) La naturaleza constitucional de la remuneración; iii) Breve reseña de igualdad salarial en el eco texto jurisprudencial; iv) Interpretación de la valoración de la prueba en el caso de la igualdad salarial: Y finalmente, se exponen las conclusiones.

II. El Proceso Judicial como mecanismo institucionalizado en el estado constitucional de derecho

La vigencia efectiva del Estado Constitucional de Derecho no solo radica en reconocer la existencia de una Constitución Política como Norma Jurídica Suprema⁽³⁾, sino en la comprensión y respecto de los presupuestos esenciales⁽⁴⁾ que lo caracterizan como Paradigma. Por lo tanto, resulta justificado que existan garantías positivas y negativas vinculadas a la protección de la Constitución, siendo que las primeras «son indispensables, en particular, para la efectividad de los derechos fundamentales constitucionalmente establecidos»⁽⁵⁾; y en general están vinculadas con el cumplimiento estricto de las disposiciones (normas-regla, normas-principio, directrices, valores y principios) que prevé la propia Carta Magna.

Desde la perspectiva positiva antes referida⁽⁶⁾, el artículo 44 de la Constitución de 1993 dispone como deber primordial del Estado garantizar la plena vigencia

(3) Respecto de la naturaleza jurídica de la Constitución puede verse la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N.º 047-2004-AI/TC.

(4) Según Ricardo Guastini, estos consisten en la existencia de una Constitución rígida; la garantía jurisdiccional de la Constitución; la fuerza vinculante y la aplicación directa de sus disposiciones; la supra-interpretación de la Constitución; la interpretación de las leyes conforme a la Constitución; y, la influencia de la Constitución sobre las relaciones políticas (GUASTINI, Ricardo. *Lecciones de Derecho Constitucional*. Ediciones Legales. Lima. 2016, pp. 280-291).

(5) FERRAJOLI, L. *Las Garantías Constitucionales de los Derechos Fundamentales*. DOXA. *Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 2006, p. 28.

(6) El artículo 38 de la Constitución señala que: «Todos los peruanos tienen el deber de [...] respetar, cumplir y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico de la Nación».

de los derechos humanos, en tanto que en su artículo 138 establece que «La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes»; lo que implica que el Poder Constituyente ha establecido que corresponde al Poder Judicial, a través de los jueces en sus distintas categorías, resolver los conflictos⁽⁷⁾ jurídicamente relevantes, mediante un mecanismo institucionalizado llamado Proceso Judicial, todo ello en el marco de una serie de garantías procesales⁽⁸⁾ previstas en el artículo 139 de la Constitución; en consecuencia, es evidente que, «cuando el órgano jurisdiccional administra justicia está obligado a observar los principios, derechos y garantías que la Norma Suprema establece como límites del ejercicio de las funciones asignadas»⁽⁹⁾; por lo tanto, el Juez está sometido, de manera absoluta, tanto a la Constitución como al Bloque de Convencionalidad; y, de manera relativa, a la Ley, dado que incluso podría inaplicarla en caso de incompatibilidad constitucional⁽¹⁰⁾ detectada en un caso concreto en el que sea pertinente y relevante su aplicación, pues es claro que la garantía de dicha fidelidad radica en el hecho de que «la Constitución termina convirtiéndose en el fundamento de validez de todo el ordenamiento instituido por ella»⁽¹¹⁾; de allí que el Juez, luego de la actividad interpretativa que realice del producto normativo del Poder Constituido, puede determinar su coherencia formal y material con la Constitución.

En el caso laboral, el artículo II del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo precisa que «[...] corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos [...]», agregando en el artículo III que «En todo proceso laboral los jueces [...] privilegian el fondo sobre la forma[...]»; y ello es así, por cuanto «son los juzgadores los llamados a resolver la causa con independencia e imparcialidad [...] así como los encargados de valorar la prueba a tenor del artículo 197 del Código

(7) Así lo establece el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil.

(8) El Tribunal Constitucional, en relación al Debido Proceso, indica que este «[...] presenta dos expresiones: la formal y la sustantiva. En la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con formalidades estatuidas, tales como las que establecen el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación, etcétera. En las de carácter sustantiva o, estas están básicamente relacionadas con los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer» (STC emitida en el Exp. N.º 02467-2012-PA/TC).

(9) STC emitida en el Exp. N.º 04811-2009-PA/TC.

(10) La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, en la Consulta de sentencia del Expediente N.º 1618-2016-LIMA NORTE, ha establecido doctrina jurisprudencial vinculante sobre el control difuso.

(11) STC emitida en el Exp. N.º 047-2004-AI/TC.

Procesal Civil[...]»⁽¹²⁾; en tal sentido, es claro que «el proceso se nutre de la prueba y a través de ella se adquiere el conocimiento relativo sobre los hechos concretos. La prueba es el único instrumento que puede ser empleado en el proceso para afirmar que un determinado hecho está probado»⁽¹³⁾; de ahí que el artículo 21 de la Ley Procesal del Trabajo señala que el juez pronuncia sentencia «[...] si sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados».

Ahora bien, ya desde la Casación N.º 4781-2011-MOQUEGUA, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, indicó que, conforme a la nueva estructura del proceso judicial laboral previsto en la Ley Procesal del Trabajo N.º 29497, «[...] los jueces laborales se encuentran obligados a romper el paradigma de procesos ineficaces, dando prevalencia a una tutela jurisdiccional realmente efectiva. En ese sentido, sus esfuerzos deben orientarse a la reivindicación de los derechos fundamentales⁽¹⁴⁾ reclamados en la demanda, teniendo en cuenta el contenido esencial de la fundamentación fáctica y jurídica en ella desarrollada, a fin de identificar lo pretendido, y el grado de afectación de los derechos invocados, lo contrario desnaturalizaría al nuevo proceso laboral predominantemente protector de los derechos constitucionales y fundamentales de las partes, eficaz, célere y oral, pero sobre todo justo»⁽¹⁵⁾, aspiración esta última que se logra a través de una decisión emitida por el Juzgador en casos concretos, razón por la cual «la necesidad de que las resoluciones judiciales sean motivadas es un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y es al mismo tiempo un derecho constitucional de los justiciables»⁽¹⁶⁾.

III. Naturaleza constitucional de la remuneración

El Tribunal Constitucional, en la Sentencia emitida en el Expediente N.º 1417-2005-AA/TC, ha desarrollado la estructura de los derechos fundamentales⁽¹⁷⁾, la misma que tiene una relevancia determinante en el ámbito procesal;

(12) Casación N.º 3114-206-CUSCO.

(13) RIVERA MORALES, R. *La prueba: un análisis racional y práctico*. Madrid: Marcial Pons, 2011, p. 322.

(14) El Tribunal Constitucional ha señalado que «Los derechos fundamentales que la Constitución ha reconocido no solo son derechos subjetivos, sino también constituyen el orden material de valores en los cuales se sustenta todo el ordenamiento constitucional» (STC emitida en el Exp. N.º 3510-2003-AA/TC).

(15) Casación Laboral N.º 9844-2012-JUNIN.

(16) STC emitida en el Exp. N.º 04811-2009-PA/TC.

(17) Ya en la Sentencia emitida en el Exp. 00266-2002-AA/TC, el Tribunal Constitucional indicó que «los derechos fundamentales no son solo derechos subjetivos, sino también instituciones

por cuanto, no solo resulta necesario tener clara la distinción que existe entre disposición y norma de derecho constitucional, sino conocer lo que implica la posición de derecho constitucional, a efecto de poder construir una pretensión adecuada, capaz de ser sustentada a nivel jurisdiccional cuando se pretende la obtención de Tutela Jurisdiccional Efectiva.

En tal sentido, el máximo intérprete de la Constitución ha señalado que las **disposiciones**⁽¹⁸⁾ de derecho fundamental son los enunciados lingüísticos de la Constitución que reconocen los derechos fundamentales de la persona; en tanto que las **normas** de derecho fundamental son los sentidos interpretativos atribuibles a esas disposiciones; y, en relación a las **posiciones** de derecho fundamental, precisa que son las exigencias concretas que al amparo de un determinado sentido interpretativo válidamente atribuible a una disposición de derecho fundamental, se buscan hacer valer frente a una determinada persona o Entidad. Afirma que las posiciones de derecho fundamental son los derechos fundamentales *en sentido estricto*, pues son los concretos atributos que la persona humana ostenta al amparo de las normas (sentidos interpretativos) válidas derivadas directamente de las disposiciones contenidas en la Constitución que reconocen derechos; por lo tanto, dichos atributos vinculan a todas las personas y que, por tanto, pueden ser exigidas al sujeto pasivo, se presentan en una relación jurídica sustancial, susceptibles de ser proyectadas en una relación jurídica procesal en forma de pretensiones al interior de los procesos constitucionales *de la libertad* (sea el Amparo, el Hábeas Corpus o el Hábeas Data).

No obstante lo indicado, es evidente que también son invocables dichos atributos en un Proceso Ordinario, conforme al marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pues debe recordarse que el mismo Tribunal Constitucional ha señalado que corresponde en primer lugar a los jueces ordinarios la tarea de garantizar la supremacía de la Constitución y los derechos fundamentales, con mayor razón si muchas de las pretensiones previstas en la Ley 29497 tienen contenido constitucional directo, como el caso de la libertad sindical, la igualdad o la remuneración, por citar algunos de ellos. En tal sentido, el Tribunal Constitucional concluye que «Las posiciones de derecho fundamental son relaciones jurídicas que [...] presentan una estructura triádica, compuesta por un sujeto activo, un sujeto pasivo y un obje-

objetivas. En esta última dimensión, los derechos fundamentales comportan valores que informan todo el ordenamiento jurídico; de ahí que su tutela y protección no solo sea de interés para la persona titular de ese derecho, sino para la colectividad en general, pues su transgresión implica un cuestionamiento al propio ordenamiento constitucional[...].»

(18) Guastini indica: «Llamo "disposición" a cada enunciado que forme parte de un documento normativo, es decir, a cada enunciado del discurso de las fuentes» (GUASTINI, Ricardo. Disposición v.s. Norma. Editorial Palestra, Lima, 2018, p. 136).

to. El objeto de las posiciones de derecho fundamental es siempre una conducta de acción o de omisión, prescrita por una norma que el sujeto pasivo debe desarrollar en favor del sujeto activo, y sobre cuya ejecución el sujeto activo tiene un derecho, susceptible de ser ejercido sobre el sujeto pasivo»⁽¹⁹⁾, de lo cual se deriva que, en el ámbito del proceso, el objeto de las posiciones de derecho fundamental determinan la naturaleza de las decisiones jurisdiccionales, como el caso de la remuneración suficiente y equitativa reclamada a través de una pretensión de homologación.

Ahora bien, en cuanto se refiere a la remuneración en concreto, es necesario mencionar que el Tribunal Constitucional, más allá de consideraciones legales⁽²⁰⁾, en el Expediente N.º 00020-2012-AI/TC⁽²¹⁾, ha desarrollado ampliamente su contenido constitucionalmente protegido y sus respectivas manifestaciones, ello a partir del análisis del primer párrafo del artículo 24 de la Constitución, que señala que «El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual [...]». El Tribunal señala que, en cuanto a los conceptos que conforman la remuneración, el artículo 1 del Convenio 100 de la OIT, Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, debidamente ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado que la remuneración «[...] comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último», reflejando una concepción totalizadora de la remuneración establecido en la Constitución. En tal sentido, afirma el Tribunal que, como derecho fundamental, la remuneración se encuentra compuesta por elementos diferenciados: el *contenido esencial* es absolutamente intangible para el legislador, definido desde la teoría institucional, y uno *accidental*, claudicante ante los límites proporcionados que el legislador establezca a fin de

(19) BERNAL PULIDO, C. *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2003, p. 80.

(20) Como la prevista, por ejemplo, en el artículo 6 del TUO del D. Leg. 728, el cual refiere que «Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición [...]». El Tribunal Constitucional señaló que «[...] la remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana» (STC 4922-2007-PA/TC).

(21) Otra sentencia relevante sobre homologación de remuneraciones es la emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 4922-2007-PA/TC.

proteger otros derechos o bienes constitucionalmente garantizados. En tal sentido, a criterio del Tribunal, el *contenido esencial* del derecho fundamental a la remuneración, tal y como está reconocido en el marco constitucional, abarca los siguientes elementos: i) **Acceso**, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23 de la Constitución); ii) **No privación arbitraria**, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada; iii) **Prioritario**, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución); iv) **Equidad**, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución); y, v) **Suficiencia**, por constituir el *quantum* mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).

En cuanto al **contenido accidental** de la remuneración, el Tribunal Constitucional señala que es aquel sujeto a restricciones en virtud de otros bienes y derechos establecidos en la Constitución. Precisa que el derecho a la remuneración, como todo derecho (o principio constitucional) individual, social o económico, positivo o negativo, puede ser limitado o restringido⁽²²⁾, y por lo tanto, puede realizarse y optimizarse en una medida gradual, sin tener que aceptar la alternativa del todo o nada. Sin embargo, el Tribunal precisa que, no obstante, cualquier limitación que se imponga al ejercicio o disfrute de los derechos fundamentales ha de respetar el contenido esencial. Agrega que, solo con carácter enumerativo, no cerrado, considera que son parte del contenido accidental del derecho fundamental a la remuneración: i) **La consistencia**, en tanto debe guardar relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto que ocupa el trabajador. Para su determinación, ha de tomar en cuenta el efecto ingreso (o renta), según el cual la variación del número deseado de horas de trabajo provocada por una variación del ingreso debe mantener constante el salario; y, ii) **La intangibilidad**, en tanto no es posible la reducción desproporcional de una remuneración, lo que fluye del carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores (artículo 26.2 de la Constitución).

(22) «Una restricción de un derechos tiene lugar cada vez que se produce una acción del Estado que deniega o impide que el titular del derecho lo ejerza de acuerdo a la plenitud del supuesto de hecho de dicho derecho. Esto es todo lo que se requiere; en consecuencia, una restricción al derecho ocurre ya sea de forma significativa o marginal; ya sea si se relaciona con el núcleo del derecho o con su penumbra; ya sea si ocurre de manera intencional o no; o ya sea si se lleva a cabo por un acto o por una omisión (cuando existe un deber positivo de proteger el derecho). De hecho, toda restricción es inconstitucional, a menos que sea proporcional» (BARAK, Aharon. Proporcionalidad. Los derechos fundamentales y sus restricciones. Edit. Palestra. Lima. 2017, p. 30).

IV. Breve reseña de la igualdad salarial en el contexto jurisprudencial

En principio, el Tribunal Constitucional ha indicado que «[...] no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribire todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables»⁽²³⁾; y en relación a la remuneración, en la Sentencia emitida en el Expediente 0020-2012-PI/TC, precisa que la Constitución reconoce explícitamente la protección a la remuneración equitativa; agrega que el Convenio 100 de la OIT establece que «Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, 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». De ello se desprende –indica el Tribunal– que toda remuneración calculada con base en criterios discriminatorios por razón de género será inequitativa y, por ende, inconstitucional, pero aclara que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, no puede ser objeto de diferenciación, como por ejemplo, otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo, quedando proscrito, en consecuencia, cualquier trato discriminatorio que, amparándose en causas prohibidas, afecte el derecho fundamental a la remuneración.

Por lo tanto, la postura del Tribunal Constitucional evidencia una especial protección a la igualdad remunerativa por razones de género, es decir, queda claro que en un Estado Constitucional de Derecho no se tolera la discriminación sustentada en motivos constitucionalmente prohibidos previstos en el artículo 2, numeral 2) de la Constitución; pero, también ha advertido, en otras decisiones que, no siempre constituye discriminación pagar diferente por igual labor.

De otro lado, en la Casación Laboral N.º 21121-2016- LIMA, la Corte Suprema de Justicia ha consolidado su postura respecto al tratamiento de la homologación de remuneración, señalando que «[...] no todo comportamiento que establezca una distinción constituye un acto discriminatorio y vulnera el derecho a la igual-

(23) STC emitida en el Exp. N.º 009-2007-PI/TC y 0010-2007-PI/TC (acumulados).

dad, pues, se debe tener presente que dentro de nuestra sociedad existe una serie de desigualdades, para las cuales se deben tomar un conjunto de medidas dirigidas a efectivizar la aplicación de dicho derecho, impidiendo que se limite solo a su reconocimiento formal, sino que llevado al campo fáctico, este se materialice en una igualdad de oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas⁽²⁴⁾. De lo expuesto, podemos afirmar válidamente que los principios de igualdad y de no discriminación no constituyen una facultad de las personas para exigir un trato igual a todos los demás en cualquier situación, sino que dichos derechos se encuentran orientados a exigir un comportamiento y trato igual entre sujetos que se encuentren en una misma condición; por lo tanto, un comportamiento será calificado como discriminatorio, y por ende vulnerara el derecho a la igualdad tutelado por el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, cuando establezca una diferenciación entre personas que se encuentren en idéntica situación, siempre que no medie causa objetiva y razonable para ello». *Concluyendo que* «En el caso de autos [...] figura la trayectoria laboral del demandante y de sus homólogos propuestos [...], donde se advierte que existe una diferenciación objetiva respecto de su progresión en la carrera dentro de la empresa emplazada; tal es así que los homólogos se han desempeñado desde mil novecientos noventa y nueve como Supervisores (fecha en que fueron nombrados en dicho cargo); sin embargo, el demandante fue nombrado como supervisor recién en el dos mil cinco; por lo que la diferencia laboral existente entre el actor y los homólogos propuestos se basan en la trayectoria laboral pues como se advierte los homólogos tienen mayor experiencia laboral en el cargo de supervisor que el demandante, lo que significa una remuneración diferenciada que no puede considerarse *discriminatoria*, por estar basada en factores objetivos diferentes demostrados en el proceso y que no han sido desvirtuados por la parte actora[...]».

En consecuencia, se advierte que en el caso de la igualdad remunerativa no es suficiente ostentar el mismo cargo para poder percibir en igualdad de condiciones la misma contraprestación; pues, en cada caso concreto deberá evaluarse la existencia o no de situaciones objetivas que justifiquen la distinción, labor que deberá realizar el Juez a efecto de evitar convalidar un posible trato discriminatorio por parte del empleador⁽²⁵⁾; pero bajo la premisa de que cualquier diferen-

(24) Dicho texto también aparece en la Casación Laboral N.º 12033-2015-DEL SANTA. Noveno considerando.

(25) Debe hacerse notar que ya en la Casación N.º 208-2005-PASCO, la Corte Suprema estableció criterios mínimos que debían ser tomados en consideración por los jueces al momento de comparar la situación de dos trabajadores, con el propósito de determinar si entre ellos se ha infringido o no el principio de igualdad de trato en el aspecto remunerativo.

cia remunerativa, *prima facie*, no constituye una discriminación; pues, ello será evaluado de manera minuciosa en el caso objeto de análisis y sobre el cual deba emitirse una decisión jurisdiccional, siempre teniendo en cuenta la actividad probatoria que deba desplegarse a efecto de evidenciar si existe o no situaciones homogéneas que conlleven a disponer una igualdad salarial; pues, la averiguación de la verdad⁽²⁶⁾ es la finalidad principal de la prueba⁽²⁷⁾.

V. Importancia de la valoración de la prueba en caso de igualdad salarial

En cuanto a los componentes del derecho a la prueba⁽²⁸⁾, Ferrer⁽²⁹⁾ indica que el primer elemento es el derecho a utilizar todas las pruebas que se dispone para demostrar la verdad de los hechos que fundan la pretensión, aclarando que la única limitación intrínseca a la que está sujeto es la relevancia de la prueba propuesta. A tal postura se adhiere Xavier Abel Lluch, al señalar que, «actualmente el concepto de relevancia es el de mayor importancia y, en términos generales, toda prueba relevante para un hecho es admisible, mientras que la prueba irrelevante

Dichos criterios son: i) La procedencia del demandante y del homólogo propuesto, con el cual se realizan las comparaciones; ii) La categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homólogo propuesto y el demandante; iii) La antigüedad laboral en la empresa; iv) Las labores realizadas por el demandante y el homólogo propuesto; v) Una correcta diferenciación disgregada entre los conceptos remunerativos que se perciben en el caso del demandante y el homólogo propuesto; entre otros que se puedan considerar necesarios y razonables. Dichos criterios han sido reiterados en otras resoluciones posteriores, como la Casación N.º 16927-2013-LIMA.

(26) Según Ferrer «La verdad material es aquella de la que se habla fuera del proceso judicial [...] Esta es, precisamente, la verdad que se cree inalcanzable, al menos en muchas ocasiones, en el proceso judicial. La verdad formal, en cambio, es aquella que se obtiene en el proceso como resultado de la actividad probatoria. Dicha verdad formal puede coincidir o no con la material (aunque a menudo se admite que es deseable que lo haga), pero sería aquella la que gozaría de autoridad jurídica [...]» (FERRER BELTRÁN, J. Motivación y racionalidad de la prueba. *Op. cit.* 187).

(27) GASCON ABELLAN, M. y GARCÍA FIGUEROA, A. *La argumentación en el Derecho. Algunas cuestiones fundamentales*. Lima: Palestra Editores, 2015, pp. 380-381.

(28) «Se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia» (STC emitida en el Exp. N.º 03997-2013-PHC/TC).

(29) FERRER BELTRÁN, J. *La valoración racional de la prueba*. Madrid: Marcial Pons, 2007, p. 56.

debe ser excluida⁽³⁰⁾. No obstante ello es claro que la exclusión también opera en otros supuestos; pues, por ejemplo, no se admiten las pruebas obtenidas con violación de derechos fundamentales⁽³¹⁾; además, los plazos procesales⁽³²⁾ tienen también una función de regla de exclusión.

Una vez superados los filtros de admisión, los medios probatorios deben ser actuados en el proceso, siendo que en el caso laboral, el artículo 21 de la Ley Procesal del Trabajo indica que «[...]Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas [...]», precisando dicha Ley que esta actividad se lleva a cabo en la etapa de la actuación probatoria desarrollada claramente en el artículo 46, en cuyo numeral 5) señala que « Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias[...]».

Gascón y García señalan que «la valoración de la prueba se concibe como una actividad racional, consistente en comprobar la verdad de los enunciados a la luz de las pruebas disponibles, y por ello susceptible de exteriorización y control»⁽³³⁾; agregan que la valoración constituye pues el núcleo mismo del razonamiento probatorio; es decir, del razonamiento que conduce, a partir de esas informaciones, a una afirmación sobre hechos controvertidos.

Por su parte Rivera Miranda⁽³⁴⁾ argumenta que «en la valoración de la prueba debe aplicarse ineludiblemente el principio de exhaustividad. Todos los medios probatorios practicados deben ser apreciados y valorados, expresando el resultado sobre cada uno de ellos»⁽³⁵⁾. No obstante esta última idea; en nuestro ordenamiento,

(30) ABEL LLUCH, X. La Dosis de Prueba: entre el Common Law y el Civil Law. *DOXA. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 35, 2012, pp. 173-200.

(31) Ver artículo 2, numeral 10) de la Constitución; así como el literal h) del numeral 24, artículo 2). El Tribunal Constitucional peruano, en relación a los alcances del derecho a la prueba, ha precisado que «conforme a tal derecho se exige la constitucionalidad de la actividad probatoria, la cual implica la proscripción de actos que violen el contenido esencial de los derechos fundamentales o las transgresiones al orden jurídico en la obtención, recepción y valoración de la prueba» (STC emitida en el Exp. 01014-2007-PHC/TC).

(32) El artículo 21 de la Ley Procesal del Trabajo precisa que «Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad».

(33) GASCON ABELLAN, M y GARCÍA FIGUEROA, A. *Op. cit.*, p. 353.

(34) RIVERA MORALES, R. *Op. cit.*, p. 354.

(35) En el caso Penal, el artículo 393, numeral 2) del Código Procesal Penal indica que «El Juez Penal para la apreciación de las pruebas procederá primero a examinarlas individualmente y luego conjuntamente con las demás [...]».

el artículo 197 del Código Procesal Civil indica que «Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión»; lo cual –a criterio de la jurisprudencia nacional– significa que «[...] el Juez no se encuentra obligado a expresar las valoraciones de todos los medios probatorios, sino las esenciales y determinantes que dan sustento a su decisión»⁽³⁶⁾; por lo tanto, la exhaustividad no radicaría en la completitud cuantitativa, sino en la dosis cualitativa que el juzgador obtenga en mérito a los medios probatorios relevantes y determinantes para resolver el conflicto de intereses⁽³⁷⁾, lo cual lo llevará a emitir una decisión no solo debidamente motivada, sino fundada en Derecho⁽³⁸⁾. Si bien, Gascón y García⁽³⁹⁾ sostienen que «el grado de probabilidad de una hipótesis aumenta con la cantidad y variedad de las pruebas que la confirman»; pero, como dijimos anteriormente, no siempre el resultado se sujeta al volumen de medios de prueba, sino a la intensidad de la dosis de prueba que aporte cada uno de ellos, en atención a su relevancia en los hechos objetos de debate⁽⁴⁰⁾. Lo que implica que el Juez no solo deberá efectuar la valoración de los medios probatorios que le permitan confirmar la hipótesis elegida⁽⁴¹⁾, sino también aquellos que la refutan, a efecto de poder determinar la prevalencia valorativa que justifica su decisión.

En materia civil, únicamente se ha indicado que «Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada [...]», conforme lo prevé el artículo 197 del Código Procesal Civil; mientras que en el ámbito laboral, el artículo 31 de la Ley 29497 solo indica que en la sentencia

(36) Casación N.º 2571-2014-CAJAMARCA.

(37) Una postura diferente la expone Róger Zavaleta Rodríguez. La justificación racional de los hechos; en *La argumentación jurídica en el Estado Constitucional*. Palestra Editores. Lima. 2017, pp. 401-424.

(38) Respecto a la diferencia entre motivación y resolución fundada en Derecho, puede verse la Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Exp. 03238-2013-PA/TC.

(39) GASCON ABELLAN, M. y GARCÍA FIGUEROA, A. *Op. cit.*, p. 354.

(40) El artículo 16 de la Ley 29497 exige que se indique la finalidad de cada medio probatorio ofrecido en la demanda, al igual que en la contestación, conforme lo prevé el artículo 19 de dicha Ley.

(41) Marina Gascón considera que «la valoración de la prueba ha de concebirse como una actividad racional consistente en la elección de la hipótesis más probable entre las diversas reconstrucciones posibles de los hechos» (GASCÓN ABELLÁN, Marina. Los hechos en el derecho. *Op. cit.*, p. 142).

«El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión». Como se advierte, en materia laboral no se hace referencia normativa a ninguna regla de valoración específica al momento de adoptar la decisión; no obstante ello, es posible subsanar dicha omisión legislativa con lo expresado por la Corte Suprema, la que refiere que la exigencia de la motivación suficiente, prevista en el inciso 5) del artículo 139 de la Constitución «garantiza que el justiciable pueda comprobar que la solución del caso concreto viene dada por una valoración racional de los elementos fácticos y jurídicos relacionados al caso, y no de una arbitrariedad por parte del juez»⁽⁴²⁾; es decir, hace referencia a una valoración racional de la prueba, a efecto de evitar la arbitrariedad judicial; por tal motivo, resulta básico suponer que «en ese contexto, la posibilidad de control que se efectúa debe estar orientada a determinar si se han respetado los criterios legales que disciplinan la valoración»⁽⁴³⁾. Por lo tanto, no se puede perder de vista que «la atención en la racionalidad de la valoración de la prueba tiene sus raíces en la asunción de que esta es la mejor garantía de la mayor aproximación entre lo que resulta probado en el procedimiento y la verdad sobre los hechos»⁽⁴⁴⁾.

Para Ferrer⁽⁴⁵⁾, el último elemento que permite dotar del alcance debido al derecho a la prueba es la obligación de motivar las decisiones judiciales. Aclara este autor que, en el ámbito del razonamiento sobre los hechos, esa justificación deberá versar tanto sobre los hechos que el juez declare probados como sobre los hechos que declare no probados. La Constitución Política, en su artículo 139, numeral 5) hace referencia a la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias. Lo que implica que «esta exigencia de motivación de las resoluciones judiciales guarda concordancia con el principio de interdicción o prohibición de la arbitrariedad que tiene un doble significado: a) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; y, b) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, como lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo»⁽⁴⁶⁾.

(42) Casación N.º 676-2016-VENTANILLA.

(43) Casación N.º 2950-2015-HUAURA.

(44) VASQUEZ, C. La Admisibilidad de las pruebas periciales y la racionalidad de las decisiones judiciales. *DOXA Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 38, 2015, p. 102.

(45) FERRER BELTRÁN, J. *Op. Cit.*, p. 56.

(46) STC emitida en el Exp. N.º 03223-2014-PHC/TC..

Por último, cabe precisar que «La motivación probatoria en las resoluciones judiciales es una garantía procesal que vincula a los Jueces y les impone el deber de expresar el valor y eficacia que le ha otorgado a un determinado medio de prueba [...] Lo contrario, es decir la omisión de la motivación de la valoración de la prueba bajo criterios lógicos y razonables, no solo implica una vulneración del derecho al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales; sino también al derecho a la prueba»⁽⁴⁷⁾; señala Rivera⁽⁴⁸⁾ que los jueces tienen la obligación de resolver todos los casos que dentro de su competencia les fueron planteados y que las decisiones de los jueces deben estar fundadas en Derecho; pues, no debe perderse de vista que la motivación no solo cumple una función endoprocesal, sino también extraprocesal⁽⁴⁹⁾.

En consecuencia, no solo le resulta exigible una motivación suficiente⁽⁵⁰⁾ al Juez que deba resolver un asunto concreto sobre igualdad salarial, dado que una resolución que carezca de motivación suficiente no solo vulnera las normas legales citadas, sino también principios de rango constitucional»⁽⁵¹⁾; pero, también es fundamental que los justiciables deban aportar hechos concretos y relevantes al proceso, y sobre todo, la carga de la prueba debe ser exhaustiva en cuanto a su dosis probatoria, a efecto de determinar con claridad que nos encontramos en un supuesto de discriminación y no de simple diferenciación salarial frente a otros trabajadores que desempeñan la misma labor.

VI. Conclusión

No cabe duda que le corresponde al Juez establecer si en determinada situación se presenta una discriminación salarial que afecta un derecho de contenido constitucional y que signifique una arbitrariedad de parte del empleador; sin embargo, el privilegio del fondo sobre la forma, al que hace referencia el artículo III del Título Preliminar de la Ley 29497, está supeditado también al hecho de la diligencia de las partes, la misma que se traduce en el aporte al proceso, no solo de

(47) Casación N.º 1752-2016-LIMA.

(48) RIVERA MORALES, R. *Op. cit.*

(49) La Sala Civil Permanente, en la Casación N.º 1874-2012-LIMA, ha efectuado un desarrollo minucioso sobre las funciones de la motivación de las resoluciones judiciales.

(50) La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha señalado que se entiende por «motivación suficiente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución está debidamente motivada» (Casación Laboral N.º 4736-2014-LIMA).

(51) Casación N.º 511-2016-CUSCO. En igual sentido, la Casación N.º 661-2016-AREQUIPA y Casación N.º 1457-2016-LIMA SUR.

los hechos relevantes que expliquen la situación alegada, sino la dosis de prueba que pueda incidir en la certeza del juez para adoptar la decisión que corresponda, a efecto de que la tutela jurisdiccional sea realmente efectiva.

VII. Lista de referencias

- ABEL LLUCH, X. La Dosis de Prueba: entre el Common Law y el Civil Law. *DOXA. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 35, 2012.
- BARAK, A. *Proporcionalidad. Los derechos fundamentales y sus restricciones*. Lima: Edit. Palestra, 2017.
- BERNAL PULIDO, C. *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2003.
- FERRAJOLI, L. Las Garantías Constitucionales de los Derechos Fundamentales; en *DOXA. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 29, 2006.
- FERRER BELTRÁN, J. *Motivación y racionalidad de la prueba*. Lima: Edit. Grijley, 2016.
- FERRER BELTRÁN, J. *La valoración racional de la prueba*. Madrid: Marcial Pons, 2007.
- GASCON ABELLAN, Marina y Alfonso GARCÍA FIGUEROA. *La argumentación en el Derecho. Algunas cuestiones fundamentales*. Lima: Palestra Editores, 2015.
- GASCÓN ABELLÁN, M. *Los hechos en el derecho. Bases argumentales de la prueba*. Madrid: Marcial Pons, 2010.
- GUASTINI, R. *Lecciones de Derecho Constitucional*. Lima: Ediciones Legales, 2016.
- GUASTINI, R. *Disposición vs. Norma*. Lima: Editorial Palestra, 2018.
- GRANDEZ CASTRO y MORALES, F. *La argumentación jurídica en el Estado Constitucional*. Lima: Palestra Editores, 2017.
- RIVERA MORALES, R. *La Prueba: un análisis racional y práctico*. Madrid: Marcial Pons, 2011.
- TARUFFO, M. *Consideraciones sobre la prueba y verdad»; en la obra Sobre las Fronteras. Escritos sobre la justicia civil*. Bogotá: Edit. Temis, 2006.
- VASQUEZ, C. La Admisibilidad de las pruebas periciales y la racionalidad de las decisiones judiciales. *DOXA Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 38, 2015.