



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

CASACIÓN LABORAL N° 16101-2016

LIMA

**Homologación de remuneración
PROCESO ORDINARIO**

SUMILLA.- *La diferencia laboral existente entre un demandante y su homólogo propuesto se basa en la trayectoria laboral; es decir, en el tiempo de servicios, labores, cargos y responsabilidades diferentes que desempeñara en áreas distintas a las que laboró el reclamante, 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.*

Lima, veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número dieciséis mil ciento uno, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, 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 abogado de la empresa demandada, **Telefónica del Perú S.A.A.**, mediante escrito de fecha cuatro de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil cincuenta y ocho a mil ochenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha uno de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas novecientos noventa y uno a novecientos noventa y ocho, que **confirmó en parte** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha dieciocho de mayo de dos mil quince, que corre en fojas setecientos cuatro a setecientos treinta y tres, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Héctor Enrique Fernández Gates**, sobre homologación de remuneración.

CAUSALES DEL RECURSO:

La parte recurrente invocando los incisos c) y d) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de su recurso las siguientes:



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

CASACIÓN LABORAL N° 16101-2016

LIMA

**Homologación de remuneración
PROCESO ORDINARIO**

- a) Inaplicación del numeral i) del literal a) del artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.*
- b) Inaplicación del numeral 1) del artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).*
- c) Contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema en procesos objetivamente similares.*
- d) Infracción normativa por afectación al debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva prevista en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

CONSIDERANDO:

Primero.- En principio, resulta pertinente señalar que el recurso de casación es un medio impugnatorio eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material; **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material; **c)** la inaplicación de una norma de derecho material; y **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

Segundo.- En el caso de autos, se aprecia que el recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad contempla el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

Tercero.- Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en su artículo 56°, y según el caso sustente:



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

CASACIÓN LABORAL N° 16101-2016

LIMA

**Homologación de remuneración
PROCESO ORDINARIO**

a) qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; b) cuál es la correcta interpretación de la norma; c) cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y d) cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo este Colegiado Casatorio calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos lo declarará improcedente.

Cuarto.- Entrando al análisis de las causales invocadas tenemos que la inaplicación de una norma de derecho material es denominada por la doctrina como *error normativo de percepción*, ocurre cuando el órgano jurisdiccional no logra identificar la norma pertinente para resolver el caso que está analizando, razón por la cual no la aplica¹; en efecto, esta causal está vinculada a la omisión por parte del juzgador en cuanto al empleo o utilización de un determinado enunciado normativo que de manera inequívoca regula el supuesto fáctico acaecido objeto del litigio, generando consecuencias jurídicas distintas a las atribuidas por el órgano jurisdiccional, por tanto, necesariamente reclama su aplicación dando lugar a la variación o modificación en el sentido de la decisión impugnada.

En tal sentido, el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, prevé que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad y precisión señalando cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, de donde se desprende que no resulta suficiente con citar la norma, sino que además, se debe fundamentar adecuadamente cómo su aplicación cambiaría el resultado del juzgamiento.

¹ MONROY GÁLVEZ, Juan. "Apuntes para un estudio sobre el Recurso de Casación en el Proceso Civil Peruano". En Revista Peruana de Derecho Procesal N° I; Lima-Perú, Setiembre 1997; p. 30.



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

CASACIÓN LABORAL N° 16101-2016

LIMA

**Homologación de remuneración
PROCESO ORDINARIO**

Respecto a la causal contenida en el *literal a)* se advierte que el recurrente no ha cumplido con fundamentar con claridad y precisión por qué considera que la norma denunciada resultaría aplicable al caso de autos, pues, se limita a formular argumentaciones genéricas, incidiendo en cuestionamientos fácticos y pretendiendo que este Colegiado Supremo efectúe una nueva valoración de los medios probatorios aportados en el trámite del proceso; lo que no constituye objeto de debate casatorio ni se condice con los fines de este recurso extraordinario, contraviniendo la exigencia prevista en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021; razón por la cual deviene en **improcedente**.

Quinto.- En cuanto a la causal contenida en el *literal b)* denunciada como inaplicación del numeral 1) del artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el impugnante al sustentarla refiere que «(...) *la Sala omitió analizar la existencia de discriminación (...) a fin de determinar si efectivamente nos encontramos frente a un supuesto de discriminación o si por el contrario, nos encontramos ante una diferenciación basada en una justificación objetiva y razonable*». De donde se advierte que ha cumplido con fundamentar adecuadamente la causal invocada, precisando el por qué considera que dicha norma resultaría determinante para la solución de la presente controversia; razón por la cual deviene en **procedente**.

Sexto.- En relación a la causal contenida en el *literal c)*, referida a la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares prevista en el inciso d) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley N° 27021, tenemos que dicha causal requiere que el impugnante señale con claridad y precisión la similitud en los pronunciamientos invocados; así como que desarrolle en qué consiste la contradicción entre los mismos; además de que la alegada contradicción debe



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

CASACIÓN LABORAL N° 16101-2016

LIMA

**Homologación de remuneración
PROCESO ORDINARIO**

encontrarse referida a la aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación de normas de derecho material, conforme a lo dispuesto por el inciso d) del artículo 56° de la referida Ley Adjetiva.

En el caso de autos el recurrente sostiene que existiría contradicción con los pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema en las Casaciones Nos. 2080-2014 LIMA, 8801-2014 LIMA, 601-2006 DEL SANTA, 16061-2013 LIMA, 16927-2013 LIMA y 12312-2013 LIMA; sin embargo, no cumple con determinar sobre qué causal se encuentra referida la alegada contradicción; limitándose a señalar de forma genérica que se cumple con tal exigencia; razón por la cual la causal invocada deviene en **improcedente**.

Sétimo.- Respecto a la causal contenida en el **literal d)** denunciada como infracción normativa por afectación al debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva prevista en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, se advierte que no se encuentra prevista en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, el cual señala taxativamente como causales del recurso de casación la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; no encontrándose contemplada la afectación a las normas de carácter adjetivo o procesal; razón por la cual deviene en **improcedente**.

Octavo.- Trámite del proceso

a) Demanda

Mediante escrito de demanda de fecha veintitrés de abril de dos mil ocho, que corre en fojas treinta y ocho a cincuenta y cinco, el accionante solicita el pago de trescientos treinta y siete mil ciento cincuenta y uno con 29/100 nuevos soles (S/.337,151.29), por homologación de remuneraciones, que comprende los reintegros por homologación de sueldo básico, compensación por tiempo de servicios (CTS) y participación en utilidades,



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

CASACIÓN LABORAL N° 16101-2016

LIMA

**Homologación de remuneración
PROCESO ORDINARIO**

por el período comprendido entre abril de mil novecientos noventa y nueve y febrero de dos mil ocho.

b) Pronunciamiento en primera instancia

La Jueza del **Décimo Sexto Juzgado Transitorio de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante Sentencia contenida en la resolución de fecha dieciocho de mayo de dos mil quince, que corre en fojas setecientos cuatro a setecientos treinta y tres, declaró fundada la demanda, ordenando el pago de cuatrocientos mil setecientos setenta y nueve con 94/100 nuevos soles (S/.400,779.94), más intereses legales y financieros; tras considerar que la parte demandada no ha cumplido con acreditar cuáles son las circunstancias variables y características que objetivamente incidieron y determinaron el establecimiento de un menor o mayor sueldo de sus trabajadores dentro de cada una de las categorías. Por otra parte, la emplezada no ha demostrado cuáles son las circunstancias que conllevaron al trato remunerativo diferenciado, habiendo omitido adjuntar medios probatorios a efectos de acreditar sus alegaciones; por lo que al tener el demandante el cargo de supervisor le corresponde la misma remuneración básica que tienen los homólogos.

c) Pronunciamiento en segunda instancia

Por su parte, el Colegiado de la **Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante Sentencia de Vista de fecha uno de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas novecientos noventa y uno a novecientos noventa y ocho, confirmó en parte la Sentencia apelada, revocando el extremo que ordena la homologación de las remuneraciones por el período comprendido entre el uno de agosto de dos mil dos al veintinueve de febrero de dos mil ocho; y reformándola declararon infundada; sustentando básicamente que el trabajador homólogo durante los años mil novecientos noventa y nueve a dos mil dos tenía el cargo de supervisor de diagnóstico especial y el demandante el cargo de supervisor de



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

CASACIÓN LABORAL N° 16101-2016

LIMA

**Homologación de remuneración
PROCESO ORDINARIO**

actividad y liquidación, los cuales tienen naturaleza similar. Además, la emplezada no ha cumplido con probar que las labores o funciones que realizaba el demandante y el homólogo sean disímiles, pues, de ser el caso, hubiera adjuntado el Manual de Funciones y Labores a efectos de diferenciar las labores realizadas en cada cargo.

Noveno.- Causal objeto de pronunciamiento

Corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre la denuncia declarada procedente, referida a la inaplicación del numeral 1) del artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a efectos de determinar si en el caso concreto el Colegiado Superior ha incurrido en una inaplicación de dicho dispositivo legal.

Décimo.- El numeral 1) del artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dispone lo siguiente:

« 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».

Décimo Primero.- Consideraciones previas

En principio, debemos decir que el derecho fundamental a la igualdad reconocido en el numeral 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú implica que todas las personas deben ser tratadas de forma igual ante el



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

CASACIÓN LABORAL N° 16101-2016

LIMA

**Homologación de remuneración
PROCESO ORDINARIO**

Estado; en consecuencia, todo trato o comportamiento tendiente a establecer una diferenciación se encuentra prohibido, puesto que se estaría incurriendo en un trato manifiestamente discriminatorio. La discriminación puede ser entendida como todo aquel proceder que implique una diferenciación entre personas que se encuentren en iguales condiciones, sin causa objetiva o razonable para ello, y que constituya una afectación al ejercicio de sus derechos fundamentales.

Por su parte, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en los Expedientes Nos. 0009-2007-PI/TC y 0010-2007-PI/TC (acumulados) del veintinueve de agosto de dos mil siete, en su **fundamento veinte**, establece que:

«(...) la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado social y democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual 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».

Décimo Segundo.- Dentro del ámbito laboral, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por Resolución Legislativa N° 13282, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el veinticuatro de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, prescribe que no pueden establecerse tratos desiguales entre trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable.



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

CASACIÓN LABORAL N° 16101-2016

LIMA

**Homologación de remuneración
PROCESO ORDINARIO**

Décimo Tercero.- En relación a la causal por la cual se declaró procedente el recurso se tiene que el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley N° 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, en su artículo 1° establece una definición amplia de discriminación, señalando que se entiende como tal toda distinción, exclusión o preferencia basada 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. No obstante lo antes indicado, en su artículo 5° considera como no discriminatorias las medidas especiales que se dicten para satisfacer las necesidades particulares de las personas a los que por razones de edad, sexo, invalidez, cargas familiares o nivel social o cultural, generalmente se les reconozca como necesitados de protección o asistencia especial.

Décimo Cuarto.- Sobre este punto, MORGADO nos hace las precisiones siguientes:

«(...) no toda diferenciación es discriminatoria: solo tienen tal carácter las que “colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto”, siempre que ellas no tengan una razón válida o legítima. En consecuencia hay diferenciaciones no discriminatorias, sea porque no colocan al trabajador en una posición inferior o más desfavorable, como es el caso de las llamadas discriminaciones o acciones positivas, o tienen una razón válida o legítima, como es el caso de las que se basan en criterios de idoneidad profesional, por ejemplo.

Teniendo presente estos criterios creo conveniente destacar que discriminar comprende dos conceptos cercanos pero no sinónimos: de una parte significa reconocer la existencia de diferencias, y de otra parte equivale a constituir diferencias. En el primer caso se reconoce algo existente que permite ser



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

CASACIÓN LABORAL N° 16101-2016

LIMA

**Homologación de remuneración
PROCESO ORDINARIO**

distinguido como separado de lo general; en el segundo caso se crea una diferenciación que no existe, dividiendo lo que inicialmente es único. En otros términos, al discriminar se discierne reconociendo como separado o diferente lo que ya tiene esa naturaleza, o se separa y diferencia lo que en esencia no tiene tal carácter.

En ambos casos se presenta un trato diferenciado de las situaciones preexistentes o creadas. Tal trato puede conducir al establecimiento de ventajas o desventajas que favorecen o perjudican a los sujetos de esas situaciones. En ocasiones ese trato puede obedecer a prejuicios en la constatación de los elementos que caracterizan a cada situación diferente»².

Décimo Quinto.- Al respecto, este Colegiado Supremo considera que no todo comportamiento que establezca una distinción constituye un acto discriminatorio y vulnera el derecho a la igualdad, 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.

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 la misma condición; por lo tanto, un comportamiento será calificado como discriminatorio, y por ende, vulnerará el derecho a la igualdad tutelado por el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú,

² MORGADO VALENZUELA, Emilio: "Reflexiones iniciales acerca de la recepción del principio de no discriminación en el convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)". 1958. En: Los Principios del Derecho del Trabajo. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima 2004. pp. 528-529.



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

CASACIÓN LABORAL N° 16101-2016

LIMA

**Homologación de remuneración
PROCESO ORDINARIO**

cuando establezca una diferenciación entre personas que se encuentren en idéntica situación, siempre que no medie causa objetiva y razonable para ello.

Décimo Sexto.- Solución al caso concreto

La empresa impugnante refiere en su recurso de casación que la diferenciación existente entre el actor y el homólogo propuesto se encuentra sustentada en elementos objetivos y razonables, pues, ambos trabajadores han mantenido una trayectoria laboral distinta, lo que conlleva a la existencia de una diferenciación remunerativa.

Décimo Séptimo.- En el caso de autos, del Informe Pericial N° 016-SM CC-2° JLL-PJ de fecha cinco de marzo de dos mil doce, que corre en fojas cuatrocientos veintiocho a cuatrocientos treinta y uno, se aprecia la trayectoria laboral del demandante y de su homólogo propuesto el señor Gamaniel Rolando Hinostroza Saavedra, donde se advierte que existe una diferenciación objetiva respecto de su progresión en la carrera dentro de la empresa emplazada; tal es así, que el homólogo se ha desempeñado desde su ingreso como Profesional V, Profesional IV, Jefe de Departamento de Transmisiones, Profesional II, Jefe de Departamento de Soporte Técnico y Control de Calidad y Jefe de Departamento en la Gerencia de Operación y Mantenimiento de Red de Clientes; mientras que el accionante ha ejercido los cargos de Auxiliar de Oficina, Asistente de Personal, Jefe Zonal de Relaciones Industriales, Profesional I, Jefe de Departamento Zonal de Recursos Humanos en las Administraciones Zonales de Arequipa y Trujillo, Jefe de Departamento Zonal Administrativo, Coordinador A y finalmente Supervisor en la Gerencia de Operación y Mantenimiento de Red de Clientes de Trujillo.

Décimo Octavo.- De este modo, la diferencia laboral existente entre el actor y su homólogo propuesto el señor Gamaniel Rolando Hinostroza Saavedra, se basa en la trayectoria laboral; es decir, en el tiempo de servicios, labores, cargos y responsabilidades diferentes que desempeñó en áreas distintas a las



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

CASACIÓN LABORAL N° 16101-2016

LIMA

**Homologación de remuneración
PROCESO ORDINARIO**

que laboró el reclamante, 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.

Décimo Noveno.- En ese sentido, el Colegiado Superior al emitir pronunciamiento disponiendo el pago de ciento treinta y dos mil setenta y cuatro con 89/100 nuevos soles (S/.132,074.89), por concepto de reintegro de remuneraciones, compensación por tiempo de servicios (CTS) y utilidades en base a la existencia de una supuesta discriminación salarial no se encuentra arreglada a derecho, pues, conforme se ha evidenciado en los considerandos precedentes existe una disimilitud en la trayectoria laboral del actor y de su homólogo propuesto, la cual constituye una causa objetiva para la existencia de una diferenciación remunerativa; razón por la que la causal por la cual se declaró procedente el recurso deviene en **fundada**.

Por las consideraciones expuestas:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el abogado de la empresa demandada, **Telefónica del Perú S.A.A.**, mediante escrito de fecha cuatro de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil cincuenta y ocho a mil ochenta y cuatro; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha uno de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas novecientos noventa y uno a novecientos noventa y ocho; **y actuando en sede de instancia. REVOCARON** la Sentencia emitida en primera instancia contenida en la resolución de fecha dieciocho de mayo de dos mil quince, que corre en fojas setecientos cuatro a setecientos treinta y tres, que declaró fundada la demanda; y **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA**; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el



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

CASACIÓN LABORAL N° 16101-2016

LIMA

**Homologación de remuneración
PROCESO ORDINARIO**

demandante, **Héctor Enrique Fernández Gates**, sobre homologación de remuneraciones; 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

Pasión por el
DERECHO

//aaa