

Notas sobre la validez de la diferenciación salarial



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista

En una reciente resolución el Tribunal de Fiscalización Laboral de Sunafil (TFL) ha validado la diferenciación salarial que había realizado una empresa, basándose en la antigüedad de la trabajadora reclamante. Tanto la primera como la segunda instancia no habían analizado con detalle los argumentos de defensa del empleador y dispusieron aplicar una multa por incurrir en actos discriminatorios. Este pronunciamiento corresponde al expediente sancionador N° 299-2020-Sunafil/IRE-LIB y la Resolución del TFL es la N° 1003-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. El TFL también dejó sin efecto la multa por incumplir con el requerimiento formulado por la autoridad inspectiva en el correcto entendimiento de que, si no ha existido acto discriminatorio, mal puede requerirse a la empresa el dejar sin efecto la diferenciación salarial. Luego, en lo que se refiere al debido procedimiento, el TFL hace suyos una serie de criterios del TC consistentes en que la carga de la prueba del hecho objeto de sanción corresponde a la administración, no al administrado, no siendo posible la imposición de sanción alguna con el fundamento de meras sospechas ni tampoco sobre la base de que el imputado no ha demostrado su inocencia. En esa línea, el TFL afirma que la autoridad inspectiva ha vulnerado el debido procedimiento del empleador en su manifestación de la valoración de la prueba, pues no valoró correctamente un informe emitido por el empleador, a solicitud de la propia autoridad, en el que se evidenciaba la

existencia de criterios objetivos que justificaban la diferenciación salarial. El derecho a la igualdad de trato, que, si bien no está expresamente recogido en nuestra Constitución vigente, como sí lo estaba en la Constitución anterior, puede ser inferido del artículo 26.1 de aquella en tanto contempla el derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación. Así, será válido evaluar una determinada conducta del empleador a la luz de la igualdad de trato, a fin de establecer si la misma responde a motivos justificados o no. Esta faceta de la igualdad permite distinciones que se basen en causas objetivas y razonables, en cuanto al Derecho Laboral se refiere, que se motiven en la actividad que realiza el trabajador en la empresa. El D.S. N° 002-2018-TR en su artículo 6.1 señala que los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros. En ese sentido, si el trato diferenciado obedece a un criterio basado en la antigüedad, no será discriminatorio. La existencia del citado criterio objetivo deberá ser demostrado por el empleador, como ocurrió en el expediente sancionador N° 299-2020-Sunafil/IRE-LIB. Para ello es ideal contar con el cuadro de categorías y funciones, así como la política salarial, debiendo esta última ser comunicada al personal. Pero, no contar con estos instrumentos no hace que cualquier medida empresarial resulte *per se* discriminatoria.