



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 CORTE SUPREMA: LAS DIFERENCIAS SALARIALES DEBEN SUSTENTARSE EN CRITERIOS OBJETIVOS Y VERIFICABLES (CASACIÓN N.º 15366-2019 LIMA)

La Corte Suprema, mediante la Casación Laboral N.º 15366-2019 Lima, reafirmó que las diferencias salariales entre trabajadores que desempeñan el mismo cargo y realizan funciones equivalentes deben contar con una justificación objetiva y verificable.

En el caso analizado, un trabajador solicitó la homologación de su remuneración al advertir que percibía un salario significativamente menor que otro colaborador que tenía la misma fecha de ingreso, ocupaba el mismo puesto y desarrollaba funciones similares.

La entidad empleadora intentó justificar la diferencia salarial alegando criterios como experiencia previa y formación académica. Sin embargo, la Corte concluyó que dichos factores no estaban respaldados por políticas internas, escalas remunerativas o documentos de gestión que sustentaran objetivamente el trato diferenciado. Por ello, determinó que la diferencia salarial carecía de una justificación válida.

Asimismo, la sentencia destaca que las decisiones judiciales deben encontrarse debidamente motivadas, es decir, sustentadas en hechos acreditados, pruebas válidas y argumentos coherentes. En este caso, la Corte confirmó que las instancias anteriores habían realizado una valoración adecuada de la prueba y aplicado correctamente el principio de igualdad y no discriminación.

2 CORTE SUPREMA: FALTA DE REGISTROS PUEDE FAVORECER RECLAMOS POR HORAS EXTRAS (CASACIÓN N.º 36773-2023 LA LIBERTAD)

La Corte Suprema estableció que el plazo legal para conservar registros de asistencia no puede ser utilizado por las empresas para eximirse de acreditar hechos discutidos en un proceso judicial. Si bien la normativa permite conservar dichos documentos por un período determinado, ello no elimina la obligación del empleador de colaborar con el esclarecimiento de los hechos cuando existe una controversia sobre el pago de horas extras.

En esa línea, la Corte precisó que cuando un trabajador presenta indicios razonables de haber realizado labores en sobretiempo y la empresa no exhibe los registros de asistencia requeridos, dicha omisión puede generar una presunción favorable al trabajador. No obstante, aclaró que ello no supone el reconocimiento automático de todas las horas reclamadas, pues los jueces deben aplicar criterios de razonabilidad para determinar una compensación acorde con las circunstancias de cada caso.

En el caso concreto, la Corte confirmó el reconocimiento de horas extras debido a que el trabajador acreditó indicios de la realización de trabajo en sobretiempo mediante documentación aportada al proceso, mientras que la empresa no presentó elementos suficientes para desvirtuar dicha afirmación. Sin embargo, el monto reconocido fue fijado sobre la base de parámetros razonables y no respecto de la totalidad de horas reclamadas.

Esta decisión resulta relevante porque reafirma que la falta de registros laborales puede generar consecuencias probatorias para el empleador y que, en estos casos, los jueces pueden recurrir a presunciones para tutelar los derechos de los trabajadores, siempre bajo criterios de razonabilidad.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: Carlos Margary
cmargary@srpmlegal.pe

 SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS