

Constituye discriminación la remuneración diferenciada entre un trabajador ordinario y uno repuesto judicialmente

Mediante **Resolución de Intendencia N° 13-2019-SUNAFIL/IRE-CUS** de fecha 05 de febrero de 2019, la SUNAFIL sanciona como “Infracción Muy Grave” la reposición (solicitada vía judicial) de un trabajador con una remuneración inferior a la de otro trabajador que ocupaba el mismo puesto.

Al respecto, debemos indicar lo siguiente:

La SUNAFIL en cumplimiento de sus funciones, determinó que la empresa inspeccionada, incurrió en una falta muy grave en materia de relaciones laborales por realizar actos de discriminación en perjuicio de un trabajador, que fue repuesto mediante sentencia judicial, al otorgarle una remuneración inferior al que percibía otro trabajador que ocupaba el mismo cargo, contraviniendo lo establecido en la sentencia judicial que señalaba que **“El trabajador repuesto gozará de los mismos derechos que cualquier otro trabajador del régimen laboral de la actividad privada con contrato a plazo indeterminado”**, no consignando en ninguno de los fundamentos mantener la misma condición remunerativa anterior a la interposición de la demanda, por lo que no resulta válido dicha diferenciación al carecer de una justificación objetiva y razonable.

Base Legal

En consecuencia, la empresa inspeccionada incurrió en la infracción tipificada en el numeral 17 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo:

“Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

*(...) 25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la (...) **retribución** (...).”*

Análisis de la decisión

Como sabemos la igualdad remunerativa por igual trabajo, constituye un principio-derecho, que se encuentra reconocido en:

- La Constitución Política del Perú, en su Art. 2 inciso 2 establece que: “Toda persona tiene derecho (...). A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser

discriminado por raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

- Igualmente, el inciso 1 del artículo 26° de la Constitución, contempla que en toda relación laboral se respetan (...) el principio de “igualdad de oportunidades sin discriminación”, proscribiendo de esta manera todo acto de discriminación, protección extensiva al plano remunerativo.
- Finalmente, el inciso 1 del Art. 5 del reglamento de la Ley N° 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, determina que:

Todo empleador tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Para mayor información contactarnos al correo: alertalegal@sni.org.pe