PUNTO LABORAL

¿Puede su empresa justificar cada diferencia salarial?

La antigüedad y la experiencia pueden justificar diferencias. La clave está en cómo se sustentan.

A propósito de la Casación N.° 10366-2025 Callao

LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
50+ Años

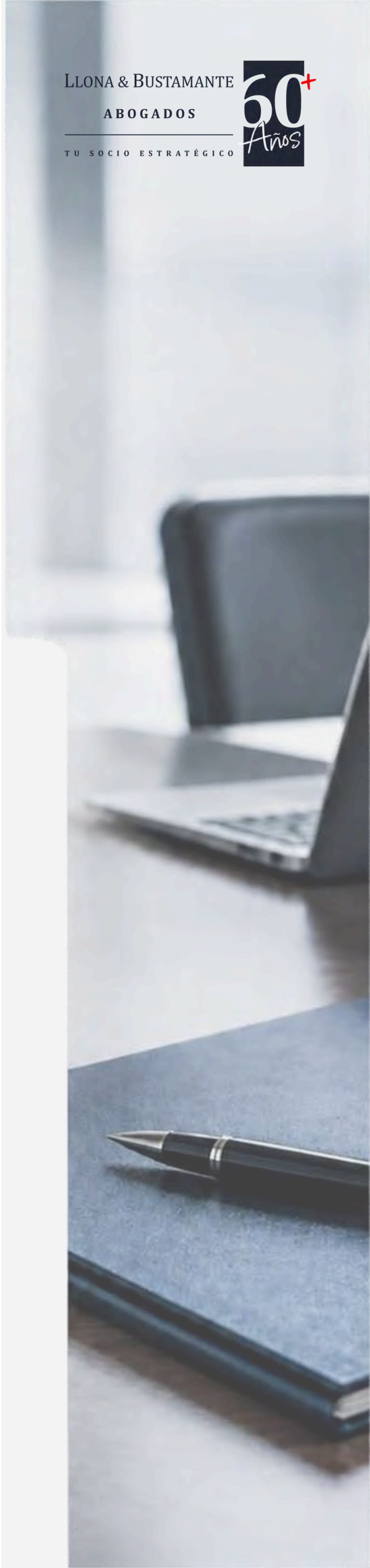
El problema no es que los sueldos sean distintos

Dos trabajadores pueden percibir remuneraciones diferentes. Lo relevante es determinar si esa diferencia tiene una justificación objetiva y razonable.



Cuando se comparan funciones iguales o de similar valor, no basta con observar los montos de la planilla. Es necesario evaluar los puestos, las responsabilidades y los criterios que explican la remuneración.

Fuente: El Peruano, 13 de octubre.



¿Qué evaluó la Corte Suprema?

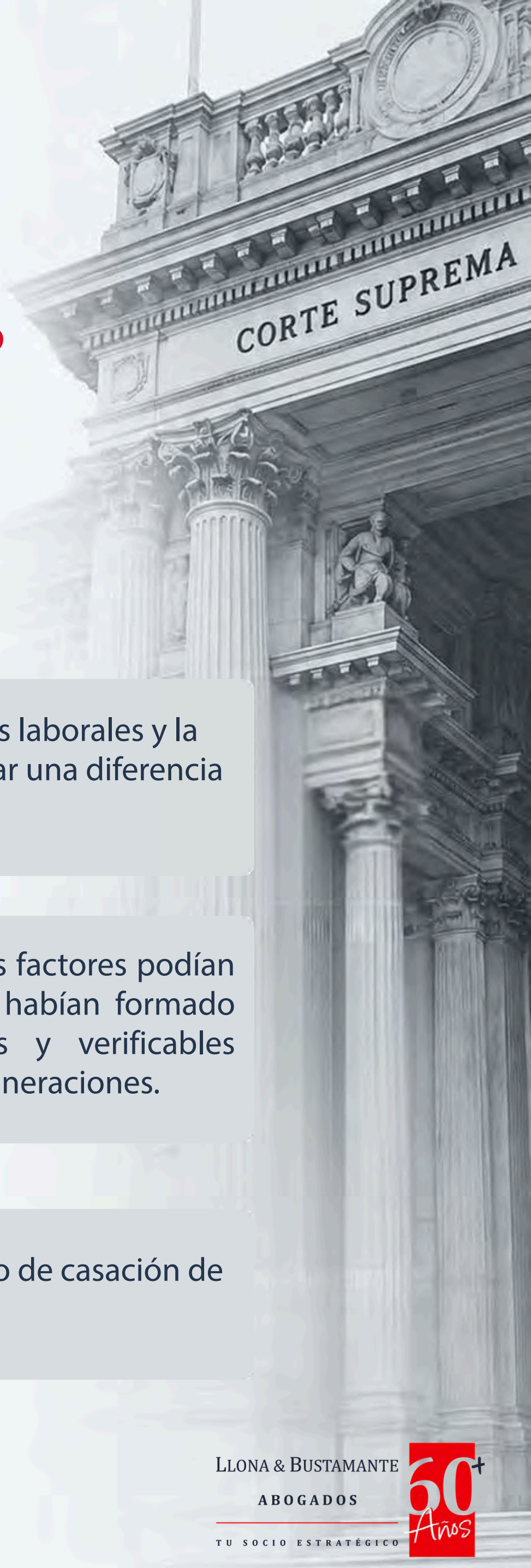
En la **Casación N.° 10366-2025 Callao** se examinó un reclamo de homologación remunerativa.

La empresa invocó los antecedentes laborales y la experiencia profesional para explicar una diferencia salarial.

La controversia se centró en si esos factores podían justificar la diferencia cuando no habían formado parte de los criterios objetivos y verificables utilizados para determinar las remuneraciones.

La Sala declaró infundado el recurso de casación de la empresa.

Fuente: El Peruano, 13 de octubre.



LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años

LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años

La justificación debe poder demostrarse

No basta con explicar una diferencia salarial cuando ya existe un reclamo. La empresa debe poder acreditar qué criterios utilizó y cómo incidieron en la remuneración.



Criterio definido

El factor que puede influir en la remuneración.



Aplicación coherente

La manera en que ese factor se utiliza en las decisiones salariales.



Sustento verificable

La documentación que permite comprobarlo.



Los criterios que sustentan una diferencia salarial deben poder acreditarse y **guardar relación con la decisión remunerativa.**

LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años

El marco jurídico que debe conocer el empleador

Constitución Política
Artículos 2.2 y 24

Igualdad, no discriminación
y derecho a una remuneración equitativa.

Ley N.° 30709

Prohíbe la discriminación remunerativa
entre varones y mujeres.

D. S. N.° 002-2018-TR

Reglamenta la Ley N.° 30709 y contempla
criterios objetivos para justificar diferencias
salariales.

R. M. N.° 243-2018-TR

Establece pautas referenciales para la
evaluación de puestos y los instrumentos
salariales.

LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años

¿Qué factores pueden justificar una diferencia?

La normativa contempla factores que pueden justificar diferencias remunerativas, según las circunstancias del caso.

- Antigüedad
- Experiencia laboral
- Desempeño
- Perfil académico
- Negociación colectiva
- Escasez de personal calificado

La existencia de uno de estos factores **no justifica automáticamente cualquier diferencia.** Debe evaluarse su pertinencia y cómo se refleja en la remuneración.

LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años

Comparar sueldos exige comparar los puestos

La evaluación requiere considerar, entre otros elementos:

- La categoría y procedencia del trabajador utilizado como referencia.
- La antigüedad en la empresa.
- Las labores efectivamente realizadas.
- Los conceptos que componen cada remuneración.

Estos elementos ayudan a determinar si los trabajadores son realmente comparables y si la diferencia tiene sustento.

LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años

Qué debería revisar su empresa

Una revisión preventiva debe comprobar si las políticas y las decisiones reales son coherentes.

- Cuadro de categorías y funciones.
- Política salarial y factores de evaluación.
- Criterios de contratación, promoción y reajuste.
- Documentación que respalda las decisiones remunerativas.

No se trata de crear documentos para justificar decisiones pasadas, sino de verificar que la estructura salarial tenga sustento y se aplique de forma consistente.

LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años

¿Qué riesgos debe evaluar el empleador?

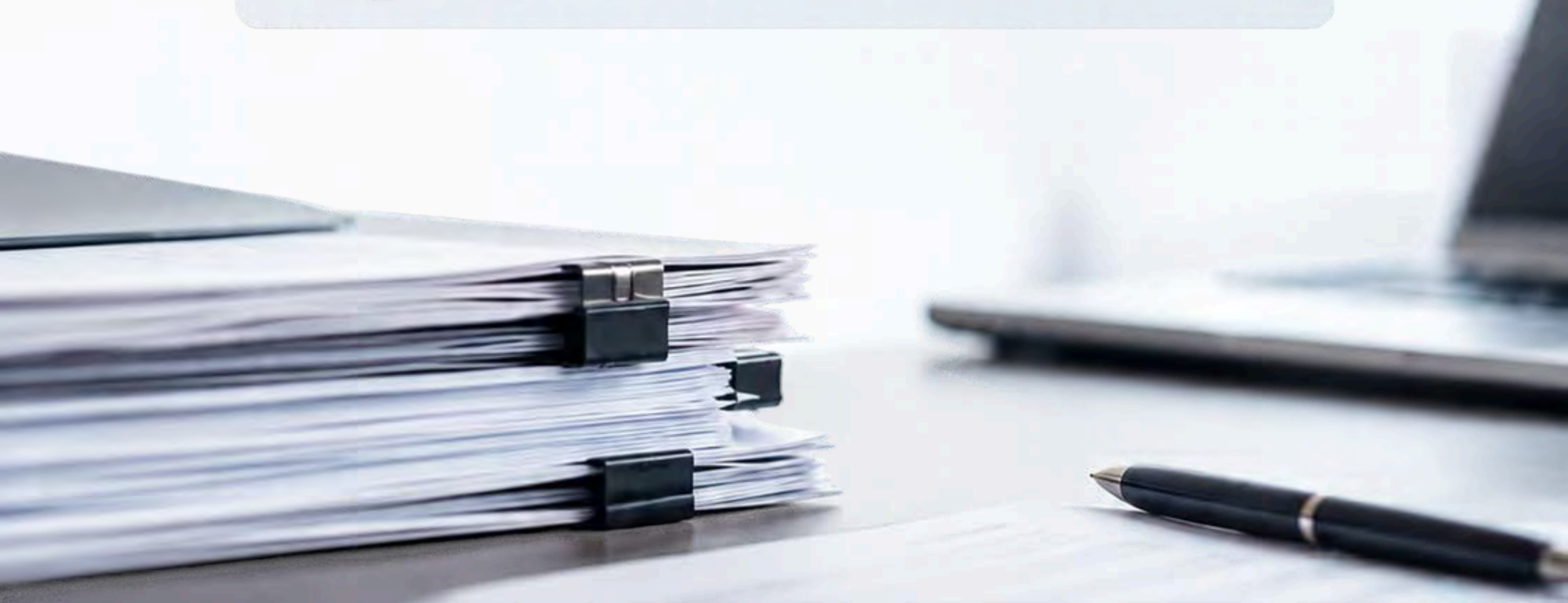
Una diferencia remunerativa cuestionada puede dar lugar a un reclamo de homologación y, según las circunstancias y lo que se resuelva, a reintegros u otros conceptos asociados.



El resultado no es automático.
Depende de los hechos, de la comparación entre los trabajadores y del sustento jurídico aplicable.



Detectar una diferencia no equivale a concluir que existe una infracción.
El primer paso es evaluar sus fundamentos.



LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años

¿Su empresa puede sustentar sus diferencias salariales?

Revisar la estructura remunerativa permite identificar diferencias, evaluar los criterios aplicados y determinar si corresponde adoptar medidas.

Nuestro equipo puede asesorarlo en la evaluación de sus políticas salariales y en la prevención de contingencias laborales.



Carlos Herbozo Perez - Costa
SOCIO
cherbozo@ellb.com.pe



Ángel Jimenez Sanchez
DIRECTOR DEL ÁREA LABORAL
ajimenez@ellb.com.pe

Para cualquier consulta sobre este tema, comuníquese con nosotros

Estos factores deben formar parte de los criterios utilizados por la empresa para determinar las remuneraciones y **deben poder ser acreditados.**



“En precios de transferencia, el método elegido debe estar técnicamente sustentado y reflejarse correctamente en la información declarada.”

Carlos Bassallo Ramos
Socio

LLONA & BUSTAMANTE

ABOGADOS

TU SOCIO ESTRATÉGICO

60+ Años