



## ALERTA LABORAL

**Tribunal de Fiscalización Laboral: Los criterios objetivos de diferenciación remunerativa deben ser debidamente explicados dentro de la Política Salarial, siendo insuficiente únicamente enunciarlos**

Resolución N° 0047-2025-SUNAFIL/TFL- Primera Sala

- Antecedentes
- Análisis del Tribunal de Fiscalización Laboral
- ¿Qué deben tener en cuenta los empleadores?

## Antecedentes



- En el presente caso, se discutía si el empleador había incurrido en actos de discriminación remunerativa, al haberse identificado diferencias salariales entre personal que ocupaba cargos dentro de la misma categoría en la organización.



- El empleador sostenía la posición de que la diferencia salarial entre los trabajadores de la misma categoría estaba justificada en criterios objetivos como antigüedad, experiencia y convenios colectivos suscritos, los cuales figuraban descritos en la Política Salarial de la compañía.



- Al evaluar el caso, el Tribunal concluyó que, si bien la Política Salarial debe contener los criterios objetivos que justifican la diferencia remunerativa entre personal que ocupa el mismo cargo o categoría, ello no debe ser solamente enunciado, sino explicado y aplicado a la realidad; de otro modo, no se encuentra motivada la diferenciación salarial.

## Análisis del Tribunal de Fiscalización Laboral

Al analizar el caso, el Tribunal de Fiscalización Laboral determinó lo siguiente:



- Preliminarmente, el Tribunal señala que los criterios objetivos como “antigüedad”, “experiencia laboral” y “convenios colectivos”, son efectivamente factores que pueden justificar una diferenciación salarial, según pronunciamientos del propio Tribunal y el Decreto Supremo No. 002-2018-TR (Reglamento de la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres).



- En línea con ello, el Tribunal sostiene que, si bien la diferenciación salarial entre personal que ocupa el mismo cargo o la misma categoría dentro de la empresa puede justificarse en criterios objetivos, no basta con indicar dichos criterios en la Política Salarial, sino que ellos deben ser explicados y aplicados de forma sustentada, bajo escalas o jerarquías remunerativas concretas, de tal modo que dichas diferencias sean compatibles con el principio de igualdad.



- Asimismo, el Tribunal señala expresamente que, el hecho de solo consignar dentro de la Política Salarial, factores objetivos de diferenciación remunerativa, sin explicar cómo estos justifican diferencias entre trabajadores que tienen la misma categoría, fecha de ingreso y puesto de trabajo, no cumple con desacreditar la discriminación salarial.

## A tener en cuenta:



- La Política Salarial no solo debe ser enunciativa respecto a los criterios que justifican las diferencias salariales entre personal de la misma categoría o nivel, sino que debe explicar la forma de aplicación de los mismos, de tal modo que se acredite su compatibilidad con el principio de igualdad.



- La discriminación salarial directa se encuentra regulada en el artículo 25.17 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. Esta infracción puede ser fiscalizada y sancionada por SUNAFIL con una multa de S/14,070.50 hasta S/281,035.50.

Para más información o asesoría sobre este tema, comunicarse con:



**Ary Alcántara**  
aalcantara@osterlingfirm.com



**Joyce Cieza**  
jcieza@osterlingfirm.com



**Patricia Medina**  
lmedina@osterlingfirm.com



**Sonia Alcántara**  
salcantara@osterlingfirm.com



**Fernanda Monty**  
fmonty@osterlingfirm.com