

Trabajadores y el Día de la Cero Discriminación



**César
Puntriano
Rosas**
Abogado
laboralista

El Día de la Cero Discriminación se celebra anualmente el 1 de marzo desde el 2014, y fue establecida por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), a instancias del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (Onusida). En materia laboral conviene referirnos al derecho a la igualdad de trato, que, si bien no se encuentra expresamente regulado en nuestra Carta Magna, como sí lo estaba en nuestra Constitución anterior (artículo 42) puede ser inferido del artículo 26.1 de aquella en tanto contempla el derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación. Tengamos en cuenta que, al requerirse la existencia de similares oportunidades frente al disfrute de distintos beneficios por diversos grupos, ello presupone la existencia de una igualdad de trato. Adicionalmente, los Convenios Internacionales del Trabajo No. 100 sobre igualdad de remuneración entre varones y mujeres, y 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificados por el Perú, recogen al derecho a la igualdad de trato.

La igualdad de trato vincula a la autonomía privada a diferencia de la Igualdad ante la ley cuyo ámbito de aplicación se orienta hacia el Estado. Así, quedarían comprendidas dentro de la primera las decisiones que pudieran ocurrir al interior de la empresa, producto de la voluntad unilateral del empleador o de la negociación colectiva. En ese sentido, será válido evaluar una determinada conducta del empleador a la luz de la Igualdad de trato,

con el fin de establecer si la misma responde a motivos justificados o no. Recordemos que 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. 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, la experiencia laboral, el perfil educativo, entre otros.

El Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución 014-2023-SUNAFIL-TFL aprobó precedentes vinculantes relativos a la prohibición de trato discriminatorio, señalando que nuestro ordenamiento protege a los trabajadores frente a los actos de discriminación que se producen por motivos prohibidos entre los cuales se destacan los siguientes: el origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus del VIH. No obstante, añade, esta lista no es cerrada, sino, por el contrario, se trata de una lista abierta y ejemplificativa pues los trabajadores están protegidos contra actos discriminatorios fundados "en cualquier otra índole". Para que un acto fundado "en cualquier otra índole" sea considerado discriminatorio este no deberá contar con una justificación objetiva y razonable. Solo cuando la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional, estaremos ante un supuesto de discriminación.