

Informe de Investigación

TÍTULO: PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL Y PLUSES O COMPLEMENTOS SALARIALES

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Igualdad Salarial
Tipo de investigación:	Palabras clave: Salario, Principio de igualdad salarial por trabajos de igual valor, igualdad retributiva, pluses o salariales, complementos salariales, viáticos, peligrosidad.
Fuentes: Doctrina, Legislación y Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 30/11/2012

Contenido

1. RESUMEN	1
2. DOCTRINA	2
2.1 Salario	2
2.2 Pluses o complementos salariales	2
2.3 Principio de igualdad salarial	3
a) Principio de igualdad salarial	3
b) Aplicación del principio de igualdad salarial a los pluses o complementos salariales	4
2. NORMATIVA	4
2.1 Constitución Política	4
2.2 Código de Trabajo	4
3.1 Procuraduría General de la República	5
a) Principio de igualdad salarial	5
3.2 Jurisprudencia	12

1. RESUMEN

El presente informe contiene una recopilación doctrinaria, normativa y jurisprudencial sobre el principio de igualdad salarial, el cual es aplicable a todos los rubros de naturaleza salarial. A los efectos se incorporan algunas reseñas doctrinarias, las principales disposiciones normativas y la jurisprudencia relacionada con el principio de igualdad retributiva.



2. DOCTRINA

2.1 Salario

[MONTROYA MELGAR]¹

“Jurídicamente, el salario es susceptible de diversos encuadramientos sistemáticos: como objeto de la prestación retributiva; como objeto del contrato de trabajo (juntamente con la prestación laboral); como causa del contrato desde el punto de vista del trabajador (causa en sentido subjetivo), etc.

Sin ignorar las restantes significaciones del salario, es evidente que éste es, ante todo, el objeto de la prestación básica debida por el empresario al trabajador, elemento absolutamente necesario en todo contrato de trabajo –pues éste es siempre un contrato oneroso- cuya presencia deriva de la ajenidad en la utilidad del trabajo característica de la relación laboral: el trabajador acepta su extrañamiento frente a la utilidad patrimonial de su propio trabajo en la medida en que es compensado con un salario”

[OTERO NORZA]²

“El Convenio número 100 parte de una concepción amplia del término salario, en el que incluye el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente al trabajador, en concepto de su empleo.

Con fundamento en esta noción de remuneración, el principio de no discriminación salarial ha de operar sobre cada uno de los elementos que componen el salario y no sólo sobre el salario base o mínimo. Por ende, la importancia de esta amplia noción de retribución radica en que al aumentarse los componentes económicos que abarcan el salario, se extiende a su vez el ámbito de aplicación del principio de igualdad de retribución.

2.2 Pluses o complementos salariales

[MONTROYA MELGAR]³

“La vigente ordenación legal del salario estructura las diversas partidas salariales en torno a dos conceptos: el salario base y los complementos salariales (de modo similar, Conv. De la OIT núm. 100 y Directiva 75/117/CEE de 10-2-1975.

1° Por *salario base* – expresión que algunos convenios colectivos sustituyen por «salario fijo» o « salario garantizado»- se entiende legalmente la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra (Art. 26.3 cit.), parte que deberá referirse al salario mínimo interprofesional o al superior establecido en los convenios colectivos o los contratos singulares.

2° Bajo la rúbrica de *complementos salariales* se comprenden diversas percepciones retributivas que se adicionan al salario base en atención a la concurrencia de determinadas circunstancias y que, según la enumeración del art. 26.3 cit., son:

- *Complementos vinculados a la persona*: son aquellos que remuneran circunstancias personales del trabajador, no tomadas en cuenta al determinar el salario base (v. gr. complementos de antigüedad, por posesión de títulos, por conocimientos de idiomas, etc.) (...)
- *Complementos vinculados al trabajo*: dentro de ellos se sitúan los que retribuyen la mayor productividad, así como las especiales condiciones del puesto de trabajo (v. gr. complementos de penosidad, peligrosidad, toxicidad, nocturnidad, etc.). (...)
- *Complementos vinculados a la situación y resultados de la empresa*: en tal grupo se incluyen la participación en beneficios y las gratificaciones en función de ventas, facturación, etc. (...).”



2.3 Principio de igualdad salarial

a) Principio de igualdad salarial

[Coves/ Corominas/ Lusa/Martínez]⁴

“El principio de igualdad retributiva “a igual valor (a trabajo de igual valor), igual retribución”, según el cual el empleador está obligado a pagar, por la prestación de un trabajo de igual o de igual valor, la misma retribución (...)”

[OTERO NORZA]⁵

“Por último, cabe reiterar que el principio de igualdad de retribución debe entenderse referido a cada uno de los elementos que componen tal retribución, es decir el principio no se aplica sólo al salario global, o a la suma de todos los emolumentos que lo conforman, sino a cada uno considerado en sí mismo.

[AA.VV.]⁶

En esta definición aparecen, a su vez, dos conceptos que requieren ser concretados. El primer elemento de la ecuación es el que se refiere al concepto de retribución. Este término también ha ido evolucionando desde concepciones muy restrictivas hasta una noción más amplia que permite visibilizar aquellos elementos, con frecuencia ocultos, que subyacen a las diferencias retributivas:

“Se entiende por retribución el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.” Art. 2. Tratado de Ámsterdam

Es decir, la retribución incluye toda la estructura salarial: sueldo base y complementos de todo tipo (nocturnidad, toxicidad, disponibilidad), incluidas las gratificaciones por objetivos, incentivos, etc. Pero además, incluye en el cálculo tanto percepciones dinerarias como otros beneficios (coches, alquiler de vivienda, móviles, ordenadores, servicios de asistencia médica, planes de pensiones, seguros, etc).

En el otro término de la ecuación se encuentra el concepto de trabajo de igual valor. También en este caso, el concepto ha sido objeto de revisión para incorporar en el mismo las garantías necesarias para la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, superando la igualdad formal. Para ello, es necesario comprender y tomar en consideración la feminización de ciertas actividades productivas y la menor valoración social que tradicionalmente se ha dado al trabajo realizado por las mujeres.

Desde esta perspectiva, constituyen trabajos de igual valor aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad de



los recursos materiales y de la información y sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.”

b) Aplicación del principio de igualdad salarial a los pluses o complementos salariales

[OTERO NORZA]⁷

“Como ya se adelantó, el principio de igualdad de retribución se aplica a todos los beneficios que recibe el trabajador por parte de su empresario, en razón de su trabajo. Esta generalidad supone la comprensión de elementos de naturaleza salarial, como el salario base, los complementos salariales, pero, además, algunos pagos introducidos por la jurisprudencia, como son: el salario recibido en pago de las horas extra, las gratificaciones de navidad o la prima de fin de año⁸⁶. A su vez, se han tenido en cuenta otras bonificaciones que no poseen la naturaleza jurídica propia del salario, entre ellas: las facilidades para transporte concedidas a los trabajadores jubilados, las prestaciones por matrimonio y las indemnizaciones por extinción del contrato.”

2. NORMATIVA

2.1 Constitución Política

“ARTICULO 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.”

2.2 Código de Trabajo

“Artículo 162. Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

Artículo 163. El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta ley.

Artículo 164. El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

Artículo 167. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos por cuota diaria, cuando las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.



No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

Artículo 619. Todos los trabajadores que desempeñen un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, igual jornada laboral y remuneración igual, sin discriminación alguna por edad, etnia, género o religión.

(Así adicionado por el artículo unico de la Ley N° 8107 de 18 de julio del 2001).”

3.1 Procuraduría General de la República

a) Principio de igualdad salarial

[Informe Acción Inconstitucional]⁸

“III.- EL QUEBRANTO AL PRINCIPIO DE IGUALDAD.

La Sala Constitucional ha elaborado, a lo largo de los años, una serie de criterios que nos permiten afirmar que los contornos de este principio, en nuestro medio, se encuentran claramente delineados.

El principio de igualdad implica, tal y como lo ha reconocido la Sala Constitucional en múltiples resoluciones, que todas las personas que se encuentran en una misma situación deben ser tratados en forma igual. Es por ello, que no hay mayor injusticia que tratar a los desiguales en forma igual. Por otra parte,;

“El principio de igualdad, contenido en el Artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que pueda existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho la Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que deba existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, como tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley no puede implicar una igualdad material o igualdad económica real y efectiva”.

De la prueba que presenta el accionante resulta evidente que, en el presente asunto, estamos en presencia de una actuación del legislador a través de la cual le da un tratamiento diferente a un funcionario público en relación con el resto de compañeros que ocupan plazas iguales o similares.

El punto está en determinar si esta diferenciación de trato está fundada en fines legítimos constitucionalmente, en si es objetiva, es decir, si está sustentada en un supuesto de hecho diferente, si está basada en diferencias relevantes (*tertium comparationis*), si existe proporcionalidad entre el fin



constitucional y el tratado diferenciado que se ha hecho y el motivo y el contenido del acto y si ese trato es idóneo para alcanzar el fin que se persigue.

En el primer supuesto, la diferencia de trato supone que esté basada en objetivos constitucionalmente legítimos, lo que conlleva tres consecuencias en la finalidad perseguida. En primer lugar,

“a) que están vedadas las leyes que persiguen fines que contradicen normas o principios constitucionales o de rango internacional; en segundo, que cuando se persiguen fines no tutelados constitucionalmente -pero que no contradicen esos valores-, la diferenciación de trato debe ser estrictamente vigilada y escrutada en relación con los supuestos de hecho que la justifican y la finalidad que se persigue. Dentro de los valores constitucionales está el principio genérico de la llamada ‘igualdad material’ como quedó arriba expresado; en tercero, que cuando se persigue un fin constitucionalmente tutelado, la diferenciación de trato será válida en función de este criterio (sin necesidad de encontrar una razonabilidad en la diferenciación), pero quedará sujeta al cumplimiento de las demás exigencias derivadas del principio-derecho de igualdad. Por ejemplo, dotar de vivienda a los sectores más pobres justificaría la existencia de un bono de vivienda para ellos y no para los demás. Reconocer becas universitarias para los que no pueden pagar la educación y negarla a los demás. Conceder una pensión a la personas mayores de cierta edad y negarla a los que no hayan cumplido esa edad.

No basta, por supuesto, que se persiga un fin legítimo, pues la medida para alcanzar ese fin, debe ser, además, necesaria, razonable y proporcionada”

El tratamiento que se le dio el Parlamento al señor Poblador Soto no está fundado en la consecución de un fin legítimo constitucional, todo lo contrario, con esa actuación más bien se violentó un principio constitucional, el de igualdad.

Tampoco la actuación de la Asamblea Legislativa está sustentada en razones objetivas, fundadas en situaciones de hecho diferentes. Más bien ocurre lo opuesto, a todas las otras personas que se encontraban en la misma situación que el cónsul general de Costa Rica en Ecuador no se les trató de la misma manera, por lo que la actuación de la Asamblea resultó discriminatoria en contra de todos los funcionarios que ocupan cargos en la misión diplomática de Costa Rica en Ecuador y en otras sedes diplomáticas, en especial en América del Sur.

Sobre este extremo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la opinión consultiva OC-4/84 expresó que la diferenciación de trato debe fundarse en supuestos de hecho sustancialmente diferentes y que expresen de modo proporcionado una fundamentada conexión entre esas diferencias y los objetivos de la norma, situación que no se presenta con el aumento del salario del cónsul general de Costa Rica en Ecuador.

La diferenciación de trato debe sustentarse en diferenciaciones relevantes, por lo que no todo diferencia de hecho resulta legítima para justificar el distinto trato.

“ La jurisprudencia de todos los tribunales constitucionales e internacionales, destaca este requisito para la legitimidad de cualquier diferenciación de trato: que se funde en diferencias verdaderas, sino relevantes o de entidad suficiente como para justificar la diferenciación. En Europa, por ejemplo, ‘el Tribunal - Europeo de



Derechos Humanos ha recalado que- no está convencido de que la diferencia que en cualquier caso pudiera existir entre hombres y mujeres respecto de este punto - para la nacionalización-, sea lo suficientemente importante como para justificar la distinción...(Caso Adlulazis, Cabales y Balkandal, op. cit., fundamento N° 79)

El Tribunal Constitucional español ha reconocido esa exigencia al recordar que la igualdad se viola cuando la diferencia de base que pretende justificar la diferenciación de trato ' carece de la necesaria trascendencia jurídica' (Sentencia del 22 de octubre de 1986).

La Sala Constitucional de Costa Rica también ha compartido este criterio al afirmar, por ejemplo, que:

' no debe discriminarse entre empresas que en el fondo se encuentran ante la misma situación, por aspectos secundarios como el haber o no accionado contra el acuerdo...'

En otros casos, la Sala Constitucional ha establecido concretamente que:

'la exigencia de igualdad no legitima cualquier desigualdad para autorizar un trato diferenciado ...'(Sentencia N° 5061-94, y en el mismo sentido sentencias 4451-94, 1732-91, 1432-91, 337-91, 196-91); o que: ' no toda diferencia constituye causa legítima para establecer un distinto trato, menos aun, sin restricción alguna, pues la diferencia puede referirse a aspectos irrelevantes que no afectan lo medular del caso...'

En el caso del salario del cónsul de Costa Rica en Ecuador no sólo no estamos en presencia de aspectos relevantes, sino que la diferencias no existieron, toda vez que los otros cónsules de las otras sedes diplomáticas, en especial los de América del Sur, se encontraban en situaciones semejantes.

Hemos afirmado que debe existir proporcionalidad entre el fin y el trato diferenciado y entre el motivo y el contenido del acto. Como bien lo ha expresado el Tribunal Constitucional "... la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir , necesariamente , una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha."

Por su parte, la Sala Constitucional, en el voto número 5061-94, indicó sobre este tema lo siguiente:

"Por medio de este artículo constitucional [se refiere al 33] se prohíbe hacer diferencias entre dos o más personas que se encuentran en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, sin que puede pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales, se acuerda, en principio, un trato igual a situaciones iguales y se posibilita un trato diferente a situaciones y categorías personales diferentes. Esta fórmula tan sencilla fue reconocida desde hace muchos años por la Corte Constitucional, a la fecha la Corte Suprema de Justicia, que tenía a su cargo el conocimiento de los recursos de inconstitucionalidad antes de la creación de esta Sala especializada. La exigencia de igualdad no legitima cualquier desigualdad para autorizar un trato diferenciado, para determinar si realmente se justifica una discriminación, hay que analizar si el motivo que la produce es razonable, es decir, si atendiendo a las circunstancias particulares del caso se justifica un tratamiento diverso."



En el aumento del salario del cónsul general en Costa Rica en Ecuador no se dan estas condiciones, es decir, no existe una proporcionalidad y el trato diferenciado (diferencia de \$1000 entre el aumento de un funcionario que está en una misma situación que otros, quienes no lo recibieron). Tampoco existe una relación lógica entre el motivo del acto y el contenido.

Por último, la diferenciación de trato no es idónea o adecuada para alcanzar el fin que se pretende, toda vez que éste último es antijurídico, al violentar uno de los principios fundamentales de toda sociedad democrática, como lo es el principio de igualdad.

IV.- LA LESIÓN DEL PRINCIPIO DE LA GENERALIDAD DE LA LEY.

Del principio de igualdad se deriva la exigencia de que las normas deben ser generales. “ La exigencia de generalidad opera, sobre todo, frente a la ley misma, al exigirle una universalidad o abstracción de contenido que limita o prohíbe (según corresponda) la singularidad o la diferenciación legislativa irrazonable.”

Este principio impone dos obligaciones a los poderes públicos. El primero, que las normas deben afectar por igual a todas las personas que encuentran en una misma posición, ya sea beneficiándolos o perjudicándolos. El segundo, que ninguna persona debe ser beneficiada con una norma o actuación concreta de los poderes públicos, sino existen razones objetivas y de interés público que la justifiquen. Al respecto, la Corte Plena cuando ejerció funciones de juez constitucional, indicó:

“El principio de igualdad ante la ley solamente se viola si una ley otorga un trato distinto, sin motivo justificado, a personas que se encuentren en igual situación, o sea que para una misma categoría de personas las regulaciones tienen que ser iguales.”

Ahora bien, si en hoy día se admiten normas de naturaleza singular, con lo que se ha relativizado el principio de la generalidad de la ley, lo cierto del caso es que éstas han de estar justificadas en valores de rango equivalente al principio de igualdad . “ Para la validez de la concesión de un privilegio a favor de determinados grupos o de una carga especial en perjuicio de esos grupos o personas, por ejemplo, ellas (la carga o la concesión del privilegio) deben fundarse objetiva y razonablemente en el logro de finalidades de rango constitucional o internacional equivalentes a las que consagran o reconocen el principio de igualdad. Es necesario exigir que toda ruptura de la generalidad o igualdad de las normas se sustente o apoye en una disposición -norma o principio- constitucional o internacional expreso que ampare esa singularidad o desviación de la generalidad; o que, al menos, en ausencia de semejante norma, la diferenciación aparezca como idónea (no simplemente útil) para alcanzar una igualdad real o material”

Por su parte, el Tribunal Constitucional español, en su sentencia del 22 de noviembre de 1983, exige que toda disposición especial o diferenciación de trato, para su validez, debe cumplir “ los requisitos de razonabilidad y de necesidad en orden a la protección de los fines y valores constitucionalmente dignos y, en su caso, propuestos por el legislador.”

En el caso del aumento en el salario del cónsul de Costa Rica en Ecuador no observa el órgano asesor que la actuación de la Asamblea Legislativa se apoye en un valor, principio o norma constitucional digno que



justifique la diferenciación en el trato. Más bien ocurre todo lo contrario, con esa actuación el órgano parlamentario vulneró el Derecho de la Constitución.

El principio de la generalidad de la norma impone que debe preferirse el trato equivalente frente a las normas singularizadas. Desde esta perspectiva, la generalidad de la norma se nos presenta como la regla, la singularidad como la excepción.

Por otra parte, el principio de generalidad de la norma establece que las normas singulares deben someterse a un “escrutinio estricto” y que la carga de argumentación corresponde a quien defiende la validez de la norma que hace la distinción de trato. Esta tesis ha sido seguida por casi todos los tribunales constitucionales.

“En los Estados Unidos, por ejemplo, la Corte Suprema de ese país ha insistido en que:

‘la parte en un juicio que trate de sostener la ley y que clasifica a los individuos según el sexo debe soportar la carga de demostrar una justificación claramente convincente de la clasificación...’

En España, por su parte, el Tribunal Constitucional ha establecido que:

‘corresponde a quienes asumen la defensa de la legalidad impugnada y, por consiguiente, la defensa de la desigualdad creada por tal legalidad, la carga de ofrecer el fundamento de esa diferencia que cubre los requisitos de racionalidad y de necesidad en orden a la protección y fines y valores constitucionales dignos y, en su caso, propuesto por el legislador’ (Sentencia del 22 de noviembre de 1983, y en el mismo sentido, Sentencia del 10 de abril de 1986 y del 20 de setiembre de 1990).”

Por último, el principio de generalidad impone la igualdad ante las cargas y beneficios públicos, por lo que, el aumento salarial que recibió en su sueldo (1000 dólares mensual) del cónsul general de Costa Rica en Ecuador, debió haber beneficiado también a todos aquellos otros funcionarios que se encontraban en la misma posición que el citado funcionario.

Por las razones anteriores, el órgano asesor considera que con la actuación de la Asamblea Legislativa se quebrantó el principio de la generalidad de la ley.

V.- LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO.

El artículo 57 de la Constitución Política señala que el salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Por su parte, la Sala Constitucional ha señalado sobre este importante principio, lo siguiente:

“No puede discriminarse ‘respecto de algún grupo de trabajadores’ (Constitución Política, artículo 68); el vocablo ‘grupo’ aquí ha de enlazarse al concepto ‘clase’ del Estatuto del Servicio Civil, como conjunto de ‘empleos suficientemente similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de tal manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar cada empleo comprendido en la clase’ (artículo 18). ‘En el mismo grupo de profesionales’ (reclaman los accionantes) ‘a los profesionales 1, 2, 3 y 4 se les hizo un ajuste inferior a la inflación y a los profesionales jefe 1, 2, 3, y Directores Generales I y II se les hizo una



revalorización superior al monto de la inflación'. La acusada desigualdad ofrece dos aristas que ameritan análisis separado:

'...Como tesis de principio podemos sostener que mientras la discriminación no atenté contra la dignidad humana o mientras la creación de categorías que otorguen a las personas un trato diferente sea razonable, la igualdad jurídica es respetada. Deben recibir igual tratamiento quienes en igual situación se encuentren. Como la regla no es absoluta, ha de entenderse como mandato de tratar igual a todos los que sean parte de una determinada categoría. Tradúcese así el problema en que las categorías no deben ser arbitrarias y en que tampoco deben serlo los criterios para formar parte o ser excluido de ellas.' (Ver voto 843-95)

Más recientemente, la Sala Constitucional, en el voto N° 4883-97, expresó sobre este mismo principio, lo siguiente:

"Sobre el particular, esta Sala ya se ha pronunciado acerca del derecho que garantiza el artículo 57 de la Constitución, de conformidad con el cual "El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia" y que fue desarrollado en el párrafo segundo del artículo 167 del Código de Trabajo que a saber dispone 'A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual...'. En este sentido, este Tribunal Constitucional ha señalado en su jurisprudencia que el principio enunciado constituye una especialidad del derecho de igualdad garantizado en el artículo 33 de la Constitución, pero que por derecho a la igualdad salarial debe entenderse el derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada; asimismo, la Sala también ha negado que exista discriminación salarial en caso de servidores que realicen diversas funciones, que laboren para diferentes poderes públicos, o que trabajen para distintos sectores laborales -público y privado- (véanse resoluciones números 1472-94 de las 17:54 horas del 21 de marzo de 1994 y 6471-94 de las 9:39 horas del 4 de noviembre de 1994). Así se aprecia en el siguiente extracto:

'El principio de igualdad, contenido en el Artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley no puede implicar una igualdad material o igualdad económica real y efectiva.' (Sentencia número 6832-95 de 16:15 horas del 13 de diciembre de 1995)."

En la situación del señor Poblador Soto no estamos ante categorías diferentes, ya que todos los cónsules generales pueden ubicarse en una misma categoría o grupo, ni tampoco frente a funcionarios que están dentro de un mismo grupo, pero que realizan funciones diferentes, que justificara un trato distinto en cuanto a su remuneración salarial o aumentos en el salario.



En vista de lo anterior, este órgano asesor se pronuncia en el sentido de que con la actuación de la Asamblea Legislativa también se lesionó el principio de: a igual trabajo igual salario.

VI.- QUEBRANTO DE LOS PRINCIPIOS DE RAZONABILIDAD, RACIONALIDAD Y PROPORCIONALIDAD.

En el dictamen C-056-99 del 17 de marzo de 1999 la Procuraduría General de la República sostuvo la tesis de que la aplicación del principio de razonabilidad, es una exigencia para la restricción de los derechos fundamentales.

“...principio de razonabilidad de las leyes y otras normas o actos públicos, o incluso privado, como requisito de su propia validez constitucional, en el sentido de que deben ajustarse, no sólo a las normas o preceptos concretos de la Constitución, sino también al sentido de justicia contenido en ella, el cual implica, a su vez, el cumplimiento de las exigencias fundamentales de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, entendidas éstas como idoneidad para realizar los fines propuestos, los principios supuestos y los valores presupuestos en el Derecho de la Constitución.

De allí que las leyes y, en general, las normas y los actos de autoridad requieran para su validez, no sólo haber sido promulgados por órganos competentes y procedimientos debidos, sino también pasar la revisión de fondo por su concordancia con las normas, principios y valores supremos de la Constitución (formal y material), como son los de orden, paz, seguridad, justicia, libertad, etc., que se configuran como parámetros de razonabilidad. Es decir, que una norma o acto público o privado sólo es válido cuando, además de su conformidad formal con la Constitución, esté razonablemente fundado y justificado conforme a la ideología constitucional. De esa manera se procura, no sólo que la ley no sea irracional, arbitraria o caprichosa, sino que además que los medios seleccionados tengan una relación real y sustancial con su objeto. Se distingue entre racionalidad técnica, que es, como se dijo, la proporcionalidad entre medios y fines; razonabilidad jurídica, o la adecuación a la Constitución en general y en especial, a los derechos y libertades reconocidas o supuestos por ella; y finalmente, razonabilidad de los efectos sobre los derechos personales, en el sentido de no imponer a esos derechos otras limitaciones o cargas que las razonablemente derivadas de la naturaleza y régimen de los derechos de los mismos, ni mayores que las indispensables para que funcionen razonablemente en la vida de la sociedad.”

Como puede apreciarse de la sentencia anteriormente transcrita, la noción de razonabilidad no puede autorizar a los poderes públicos, por definición, a realizar actos caprichosos, arbitrarios o extremadamente personales.

La Sala Constitucional, en el voto número 5672-99, dejó claramente establecido su competencia para excluir del ordenamiento jurídico los actos totalmente irrazonables, aunque no puede sustituir ni enjuiciar a las autoridades públicas en la ponderación de los elementos que pueden hacer una opción más adecuada que otra.

“... debe advertirse que en sentido estricto la razonabilidad equivale a justicia, así, por ejemplo, una ley que establezca prestaciones científicas o técnicamente disparatadas, sería una ley técnicamente irracional o irrazonable. En este sentido cabe advertir que no es lo mismo decir que un acto es razonable, a que un acto no es irrazonable, por cuanto la razonabilidad es un punto dentro de una franja de posibilidades u opciones,



teniendo un límite hacia arriba y otro hacia abajo, fuera de los cuales la escogencia resulta irrazonable, en razón del exceso o por defecto, respectivamente...”

El acto que se impugna con la presente acción, está fuera de la franja de posibilidades u opciones. En primer lugar, porque es un aumento del 33% en el salario del cónsul general de Costa Rica en Ecuador. En segundo término, porque el aumento es desproporcionado, si se le comparan con el no aumento que otros funcionarios que ocupaban idénticos cargos que el señor Poblador Soto, no obtuvieron. En tercer término, porque el aumento fue injustificado, no mediaron razones técnicas ni de justicia para sustentar ese incremento salarial.

Por las anteriores razones, este órgano asesor considera que la Asamblea Legislativa lesionó el principio de razonabilidad al incrementar el salario del cónsul general de Costa Rica en Ecuador.”

3.2 Jurisprudencia

[SALA CONSTITUCIONAL]⁹

“En igual sentido, ha establecido esta Sala que no resulta posible la equiparación, indiscriminada, de remuneraciones entre los miembros de los poderes públicos, pues el imponer un tratamiento igual a situaciones o funcionarios que se encuentran objetivamente en circunstancias de desigualdad, quebrantaría, en general, el principio de igualdad y específicamente en materia de salarios y condiciones de trabajo, el 57 de la Constitución, habida cuenta de no ser los mismos requisitos, limitaciones, prohibiciones o condiciones de ejercicio del cargo de los funcionarios o empleados del ejecutivo con los de los miembros de los demás poderes u órganos constitucionales. En efecto, el principio de igualdad ante la ley no es de carácter absoluto, pues no concede un derecho a ser equiparado a cualquier individuo, sino más bien a exigir que la ley no haga diferencias entre dos o más personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, o sea que no puede pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales. Todo lo expuesto, hace que el recurso devenga en improcedente y que así deba declararse.”

[SALA CONSTITUCIONAL]¹⁰

“III.- Sobre el principio de igualdad en general y el principio de igualdad salarial. La igualdad, como lo ha reiterado este Tribunal, debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones también diversas:

“La jurisprudencia constitucional a través de varios pronunciamientos ha logrado decantar el contenido del principio de igualdad establecido en el artículo 33 de la Constitución señalando que por medio de él, se prohíbe hacer diferencias entre dos o más personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, sin que pueda pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales y se posibilita un trato diferente a situaciones y categorías personales diferentes. Esa fórmula tan sencilla fue reconocida desde hace muchos años por la Corte Constitucional, a la fecha la Corte Suprema de Justicia, que tenía a su cargo el conocimiento de los recursos de inconstitucionalidad antes de la creación de esta Sala especializada. Pero la exigencia de igualdad no legitima cualquier desigualdad para autorizar un trato diferenciado; para determinar si realmente se justifica una discriminación, hay que analizar si el motivo que la produce es razonable, es decir, si atendiendo a las circunstancias particulares del caso se justifica un

tratamiento diverso." (Sentencia nº 1372-92, de las catorce horas y cincuenta minutos del veintiséis de mayo de mil novecientos noventa y dos).

El principio de igualdad salarial, que se desprende de los artículos 33, 57 y 68 de la Constitución Política, debe entenderse como el derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada o, como lo dispone el propio artículo 57, "El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia". Es decir, la igualdad salarial se encuentra contemplada bajo la premisa de que a una misma categoría corresponde un mismo salario. Así lo dispone el párrafo primero del artículo 68 de la Constitución Política que establece:

"No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún tipo de trabajadores". Sin embargo, ello no implica que las diferencias de trato entre categorías de trabajadores sea inconstitucional. Al respecto, este Tribunal ya ha señalado

"Así, como tesis de principio podemos sostener que mientras la discriminación no atente contra la dignidad humana o mientras la creación de categorías que otorguen a las personas un trato diferente sea razonable, la igualdad jurídica es respetada. Deben recibir igual tratamiento quienes en igual situación se encuentran. Como la regla no es absoluta, ha de entenderse como mandato de tratar igual a todos los que se sean parte de una determinada categoría. Tradúcese así el problema en que las categorías no deben ser arbitrarias y en que tampoco deben serlo los criterios para reformar parte o ser excluido de ellas." Sentencia N.00138-93 de las 15: 55 horas del 12 de enero de 1993.

Lo anterior conduce a analizar si la diferencia de trato que otorgan las disposiciones cuestionadas a los psicólogos clínicos, respecto a los psicólogos que no ostentan esa condición resulta inconstitucional, punto que ya fue realizado por este Tribunal.

IV.- Precedente aplicable. En la sentencia N.2005-03496 de las 14:49 horas del 30 de marzo del 2005, la Sala resolvió:

"V.- Inclusión de categoría de psicólogos "clínicos" como beneficiarios de incentivos salariales no infringe el principio de igualdad. Los artículos cuestionados, incluyen solamente a los psicólogos clínicos como beneficiarios de los incentivos que ahí se describen y no a la totalidad de los psicólogos. Ese es el aspecto que a juicio del accionante resulta inconstitucional, por cuanto, a su juicio, todos los psicólogos se ocupan de la salud mental del ser humano, independientemente del área en que labore y realizan funciones que son análogas, lo que no justifica que se de un trato desigual. El artículo 33 de la Constitución Política refiere que "Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana". Asimismo, el artículo 57 señala en lo que interesa que: "...El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.". Ahora, según ha resuelto esta Sala reiteradamente, el principio de igualdad no tiene un carácter absoluto, pues no concede propiamente un derecho a ser equiparado a cualquier individuo sin distinción de circunstancias, sino más bien a exigir que la ley no haga diferencias entre dos o más personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, y no puede pretenderse un trato igual cuando las circunstancias o condiciones son desiguales. Corresponde entonces determinar si existe alguna justificación razonable para que las normas impugnadas incluyan sólo a los psicólogos clínicos y no al resto de las categorías como beneficiarias de los incentivos. Según el Manual Descriptivo de Puestos de la Dirección de Recursos Humanos de la Caja Costarricense de Seguro Social (folios 92 a 109) existen diversas categorías de puestos de psicólogos: psicólogo 1, psicólogo 2, residente en psicología clínica primer año, residente en psicología clínica segundo año y psicólogo clínico, 1, 2 y 3. El Presidente Ejecutivo de la Caja Costarricense de Seguro Social en su informe señala que existen claras diferencias y situaciones, entre las tareas y funciones que realizan los psicólogos clínicos y los demás profesionales en psicología. En primer lugar, el psicólogo clínico realiza dos años de residencia. Señala el Jefe de la Caja que el programa formal de residencia en psicología clínica, le brinda al licenciado en psicología no sólo nuevas herramientas de diagnóstico, sino que bajo la supervisión de otros profesionales de vasta experiencia en psicología clínica, le permite especializarse en la atención de pacientes con enfermedades mentales. Además, el psicólogo clínico 1 presta sus servicios principalmente en el nivel III de atención, es decir, en los servicios de psiquiatría de los hospitales de clase A, como el Hospital Psiquiátrico en

el que atiende y realiza tratamientos psicoterapéuticos a pacientes que constituyen los casos psiquiátricos más graves, referidos por los niveles I y II de atención. El psicólogo 1, por lo general se desempeña en oficinas de recursos humanos y lo que hace es realizar entrevistas psicológicas y aplicar instrumentos de medición psicológica en el ámbito laboral. Sólo se le exige el grado de licenciado en psicología y su lugar de trabajo es principalmente en los niveles I y II de atención, es decir “Ebais” y clínicas periféricas. El psicólogo 2 realiza entrevistas y evaluaciones psicológicas a pacientes referidos por los diferentes servicios del centro de salud, su labor se realiza también en los niveles I y II y sólo se le exige el grado de licenciatura en psicología, estar incorporado al Colegio de Psicólogos de Costa Rica y contar con dos años de experiencia laboral en el área que se desempeña. Si bien es cierto este profesional atiende pacientes, no trata enfermedades mentales, por cuanto, si el paciente referido sufre de un grave trastorno de la personalidad o una enfermedad mental, el psicólogo 2 lo debe referir al Hospital Psiquiátrico o al nivel III de atención, donde laboran los psicólogos clínicos para su tratamiento. La psicología clínica es una especialidad que se dirige al estudio, diagnóstico y tratamiento de problemas o trastornos psicológicos o conducta “anormal”. La psicología clínica dispone de sus propios métodos, modelos y procedimientos. De todo lo expuesto, puede inferirse entonces que existe una clara diferenciación que justifica razonablemente que se otorgue un trato distinto a los psicólogos clínicos en relación con las demás categorías y en consecuencia, no se produce vulneración alguna al principio de igualdad. En consecuencia, se rechaza por el fondo la acción en cuanto al reclamo planteado por el accionante Sergio Herrera Zúñiga. “

Tampoco estima la Sala que las normas impugnadas infrinjan la Constitución Política por excluir a los profesionales en psicología que no ostentan la condición de psicólogos clínicos de los beneficios de la Ley 6836, con fundamento en criterios de índole económico. Es claro que esta Sala ha sostenido que en materia de protección efectiva de los derechos fundamentales, no es de recibo el argumento de la falta de recursos económicos para obviar las obligaciones objetivas de la Administración. El derecho a la salud, a la educación, a un medio ambiente sano, o bien la obligatoriedad de adoptar acciones para cumplir los preceptos de la Ley 7600 “Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad” deben ser garantizados aunque las autoridades recurridas aduzcan limitaciones de índole presupuestaria para hacerlos efectivos (ver voto 2728-91 de las 8:54 horas del 24 de diciembre de 1991, N.2004-02250 de las 15:05 horas del 2 de marzo del 2004. N°2009-014815 de las 15:25 horas del 18 de septiembre del 2009). Sin embargo, en este caso, no se analiza la infracción de derechos fundamentales de un grupo de ciudadanos, sino la constitucionalidad de disposiciones normativas de rango legal que determinan, con base en criterios objetivos y no discriminatorios, quiénes son los profesionales en ciencias de la Salud a quienes corresponden los diversos incentivos de la Ley 6386. Con base en lo anteriormente expuesto, y no existiendo razones que justifiquen una reconsideración de lo resuelto, procede rechazar por el fondo la acción interpuesta, por considerar que las normas cuestionadas no lesionan ninguna norma o principio constitucional.”

[SALA SEGUNDA]¹¹

“V.- El numeral 57 de la Constitución Política, en lo que interesa dispone: “...El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia...”. Esa norma armoniza con el artículo 167 del Código de Trabajo que reza: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo./ A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos por cuota diaria, como las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria”. Respecto de esas normas, la Sala Constitucional en el voto número 1478 de las 11:08 horas, del 13 de febrero de 2004, reiteró las consideraciones externadas en su resolución número 4883 de las 12:54 horas, del 22 de agosto de 1997, así: “...este Tribunal Constitucional ha señalado en su jurisprudencia que el principio enunciado constituye una especialidad del derecho de igualdad garantizado en el artículo 33 de la Constitución, pero que por derecho a la igualdad salarial debe entenderse el derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada; asimismo, la Sala también ha negado que exista discriminación



salarial en caso de servidores que realicen diversas funciones, que laboren para diferentes poderes públicos, o que trabajen para distintos sectores laborales -público y privado- (véanse resoluciones números 1472-94 de las 17:54 horas del 21 de marzo de 1994 y 6471-94 de las 9:39 horas del 4 de noviembre de 1994). Así se aprecia en el siguiente extracto: "El principio de igualdad, contenido en el Artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley no puede implicar una igualdad material o igualdad económica real y efectiva" -énfasis agregado- (Sentencia número 6832 de 16:15 horas, del 13 de diciembre de 1995). Ahora bien, también ese órgano constitucional se ha ocupado del tema, específicamente para el caso de los trabajadores interinos, es decir, que no son contratados para realizar labores en forma permanente o fija. En ese sentido, en el voto número 4846 de las 16:24 horas, del 22 de junio de 1999 dio cuenta que esa Sala ha venido delineando claramente una política de asimilación entre los funcionarios interinos y propietarios. En ese mismo pronunciamiento, se citó otro antecedente, el número 4845 de esa misma fecha, en el cual se indicó que la Constitución Política exige la aplicación de políticas de empleo no discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en su empleo, por cuanto todo trabajador (a) tiene el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, y toda aquella disposición legislativa o ejecutiva que contravenga este derecho fundamental, es abiertamente inconstitucional, pues el derecho al trabajo y a un salario justo es considerado como un derecho inherente a toda persona. También hay abundante jurisprudencia, declarando ciertas prácticas o normas jurídicas que crean diferencias entre empleados (as) de una misma institución solamente por su condición de servidores (as) interinos, quebrantan el principio de igualdad, por lo que, les ha reconocido ciertos derechos con la finalidad de garantizarles una mayor seguridad e igualdad en el ámbito laboral frente a quienes ostentan el puesto en propiedad indistintamente si se trata del sector público o privado y del tiempo que dure la provisionalidad de su nombramiento. Esas distinciones se han considerado inconstitucionales por no relacionarse con lo que constituye la esencia de la diferenciación entre el servidor interino y el propietario. Siguiendo con esa misma cita indicó: "...Expresado en otros términos, la norma en cuestión carece de razonabilidad y proporcionalidad, en tanto establece que para poder aspirar al pago de los denominados pluses salariales, el servidor debe tener la propiedad del puesto, con lo que se olvida que independientemente de la condición que ostenten (interina o en propiedad), su condición laboral frente al cargo que desempeñan es similar, por lo cual, deben tener las mismas posibilidades para disfrutar del pago por concepto de prohibición o dedicación exclusiva, entre otros pluses, que ofrece el mismo cargo, de modo que la distinción hecha por la norma en discusión carece de validez y sustento. A mayor abundamiento, no se aprecian valoraciones objetivas, que justifiquen tal distinción, por lo que estamos al frente de una norma meramente conculcadora del derecho fundamental a la igualdad del servidor interino frente al propietario y que induce a la Administración a actos arbitrarios y evidentemente inconstitucionales, con infracción del principio de igualdad y razonabilidad que rige los actos emanados de entes públicos". Los criterios externados en ese pronunciamiento fueron reiterados, en el voto de la Sala Constitucional número 648 de las 16:45 horas, del 24 de enero de 2001. En consecuencia, no es ni legal ni constitucionalmente admisible establecer diferencias entre empleados del mismo demandado, basadas exclusivamente en lo precario del nombramiento, o sea, por su condición de servidor interino u ocasional.

V.- Analizado el caso concreto, no se desprende del expediente y ni siquiera ha sido invocado por el demandado un motivo verdaderamente razonable que justifique un pago desigual por sus servicios entre el



estibador fijo y aquel contratado para hacer sustituciones; no cumpliéndose así con la exigencia que posibilite ese trato desigual a que se hizo alusión en los citados votos de la Sala Constitucional. El período en que el actor realizó las labores de forma interina, incluso si fue de forma ocasional debió recibir la misma remuneración de aquellas personas que laboraban sin tener tal condición. En ese orden de ideas, al demandante se le debe reconocer el denominado salario básico o sobresueldo reclamado; el cual, no consta que se pagara en el caso de los empleados que no tuvieran específicamente la condición de trabajadores fijos, particularmente en el actor. De conformidad con lo expuesto, los agravios presentados por la representante del instituto accionado, resultan inatendibles.”



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

¹ MONTOYA MELGAR, A.:(2010), “Derecho del Trabajo”, 30ª ed., Editorial Tecnos, Madrid, p. 374.

² OTERO NORZA, L., (2011), “La igualdad y no discriminación de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ordenamiento internacional y europeo”, Tesis para la obtención del Grado de Doctor, bajo la dirección de los Profesores Dr. Fernando Valdés Dal-Ré y Dra. María Luisa Molero Marañón, Universidad Complutense de Madrid, España, p. 124.

³ MONTOYA MELGAR, A. Ob. Cit. p. 380.



⁴ COVES, A. M., COROMINAS, A., LUSA, A., MARTÍNEZ, C.: (2002), “La valoración de puestos de trabajo y la discriminación retributiva”, 2^{as} Jornadas Discriminación salarial. El derecho a trabajar en igualdad, 3 y 4 de junio de 2002. Palacio de Congresos de Córdoba p. 1.

⁵ OTERO NORZA, L., Ob. Cit. p. 222.

⁶ AA.VV.: (2010), “Igualdad Retributiva”, Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. p. 4.

⁷ OTERO NORZA, L., Ob. Cit. p. 229.

⁸ PROCURADOR GENERAL, Informe de Acción de Inconstitucionalidad, Exp. N° 99-006511-007-CO-M, Promueve: Fernando Castillo Víquez, Procurador Constitucional.

⁹ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 1472-94 de las 17 horas 54 minutos del 21 de marzo de 1994.

¹⁰ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 4659-10 de las 11 horas 15 minutos del 5 de marzo de 2010.

¹¹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 1282-109 de las 16 horas del 4 de diciembre de 2009.