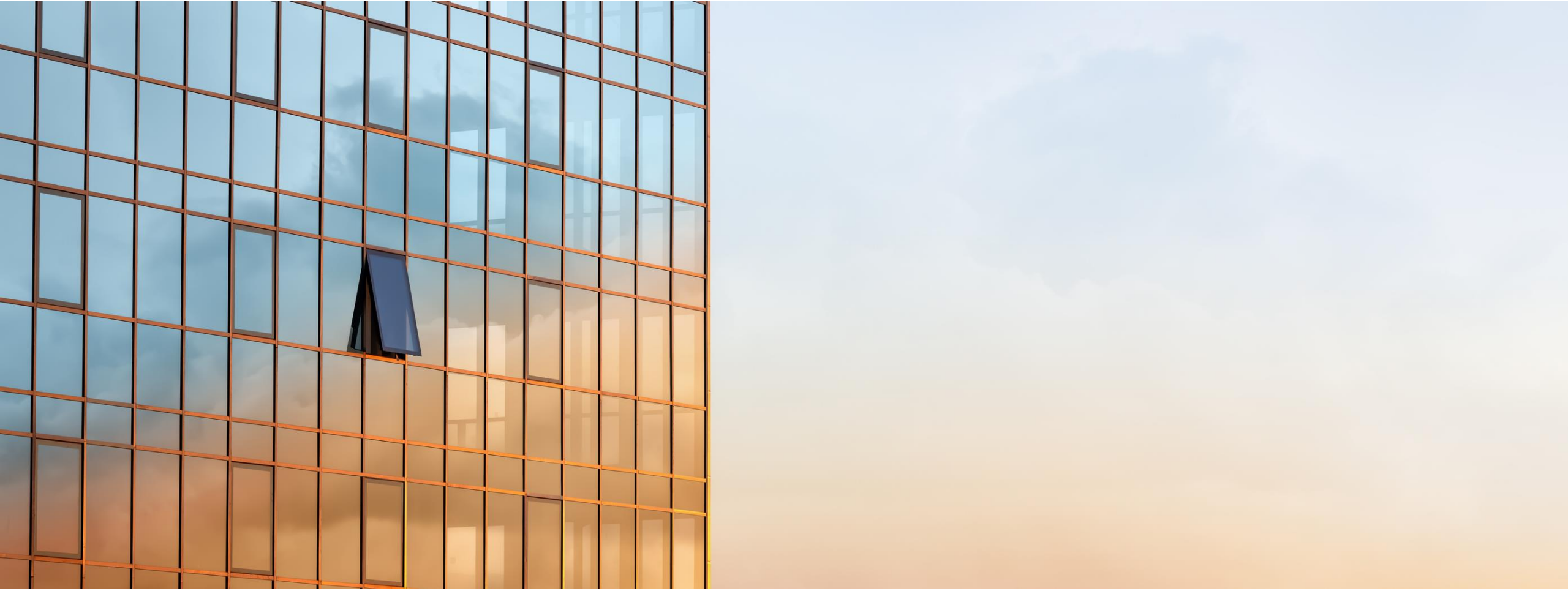


Igualdad salarial y comportamiento estratégico

Teoría de juegos, externalidades y efectos no previstos de la regulación remunerativa

Joseph Aaron Smith Cuadros · PRCP · SPDTSS, Arequipa 2026

DERECHO CON PROPÓSITO 30 1996 ~ 2026



Payet Rey Cauvi Pérez

¿Qué está exigiendo la Corte Suprema?

DE LOS CRITERIOS OBJETIVOS A SU DEMOSTRACIÓN

01

Casación 208-2005, Pasco

Comparar categoría, labores, antigüedad y conceptos remunerativos.

02

Casación 24071-2019, La Libertad

La antigüedad aislada no basta: exige relación con carrera y responsabilidades.

03

Casación 19368-2023, Piura

La trayectoria acreditada puede justificar un salario distinto.

La Corte admite diferenciar. ¿Pero cuánto debe valer cada diferencia?

Cas. 208-2005, 24071-2019 y 19368-2023 (síntesis de criterios)



Payet Rey Cauvi Pérez

2026: dos fallos, una tensión jurídica

¿Qué prueba justifica pagar diferente?

CAS. 29802-2023

Experiencia real no debe ignorarse

CAS. 10366-2025

Criterios previos y verificables

La diferencia puede ser legítima. ¿Qué respaldo exige el juez?



Payet Rey Cauvi Pérez

Ustedes son jueces: ¿homologarían?

MISMO CARGO · MISMA CATEGORÍA · REMUNERACIÓN DISTINTA

TRABAJADOR A

S/ 6,000

- 3 años de experiencia
- Sin oferta externa

TRABAJADOR B

S/ 7,700

- 10 años de experiencia
- Oferta externa de trabajo

¿Y cómo justificarían exactamente S/ 1,700 de diferencia?



Payet Rey Cauvi Pérez

¿Y si lo más seguro fuera no subir el sueldo?

TEORÍA DE JUEGOS: LA EMPRESA ANTICIPA LAS RESPUESTAS DE LOS DEMÁS

UNA DECISIÓN, DOS INCENTIVOS

RECONOCER S/ 1,700

- Retiene talento especializado
- Reconoce valor y trayectoria
- Debe justificar la excepción

NO CONCEDER LA PRIMA

- Disminuye exposición jurídica
- Mantiene la banda homogénea
- Puede perder a ese trabajador

El riesgo de homologación puede desalentar un aumento legítimo.

Payet Rey Cauvi Pérez

El aumento de uno impacta en los demás

A RECIBE

+ S/ 1,700

- **B** ¿Por qué él gana más?
- **C** ¿Y mi incremento?
- **D** ¿Puedo homologar?

El costo esperado puede superar el incremento individual.



Payet Rey Cauvi Pérez

La paradoja: igualar sin mejorar a todos

INICIO EN AMBOS CASOS

MENOR: 100	MAYOR: 120

CAMINO A · AMBOS AVANZAN	CAMINO B · UNO SE ESTANCA
100 → 118	100 → 110
120 → 128	120 → 120
BRECHA FINAL: 10	BRECHA FINAL: 10

La brecha baja, pero el resultado económico no es el mismo.



Payet Rey Cauvi Pérez

¿Es posible una igualdad por compresión?

DOS ESTUDIOS · MECANISMOS DIFERENTES · MISMA ADVERTENCIA

DINAMARCA

–2 puntos

porcentuales de brecha

Se explicó sobre todo por un menor crecimiento de salarios masculinos.

Bennedsen et al. (2022)

ESTADOS UNIDOS

–2 %

en salario promedio

Ciertas reglas de comunicación redujeron negociación individual.

Cullen & Pakzad-Hurson (2023)



Payet Rey Cauvi Pérez

¿Cómo controlar sin convertir todo en uniforme?

01	**COMPARAR**	¿Realizan trabajo igual o de igual valor?
02	**IDENTIFICAR**	¿Qué sueldo o concepto es distinto?
03	**EXPLICAR**	¿Qué razón objetiva lo justifica?
04	**COMPROBAR**	¿Esa razón influyó realmente en el pago?
05	**EVALUAR**	¿Es razonable y libre de discriminación?

Controlar discriminación no es tarifar años de experiencia.



Payet Rey Cauvi Pérez

La igualdad no debería congelar el mérito

IGUALDAD
NO ES UNIFORMIDAD

JUSTIFICAR NO ES
TARIFAR UN SALARIO

GRACIAS

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prcp.com.pe

T: 511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, 15037, Lima - Perú