

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

Ambivalencia de Homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo, en los procesos laborales tramitados ante los juzgados de la Corte Superior de Justicia del Santa, entre el año 2014 a 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:

Bach. Fuentes Medina, Lira Yomira

CÓD. ORCID N°: 0009-0001-0203-6774

Bach. Villarruel Espinoza, Alexis Manuel

CÓD. ORCID N°: 0009-0001-4620-5947

ASESOR:

Dr. Villanueva Contreras, Noel Obdulio

DNI N° 32762104

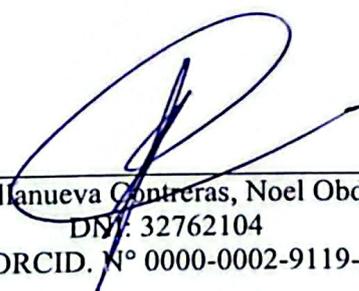
COD. ORCID. N° 0000-0002-9119-0203

NUEVO CHIMBOTE - PERÚ

2025

HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR

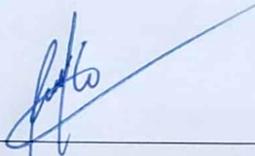
La presente tesis titulada “Ambivalencia de Homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo, en los procesos laborales tramitados ante los juzgados de la Corte Superior de Justicia del Santa, entre el año 2014 a 2018”, ha sido elaborada según el Reglamento General de Grados y Títulos, aprobado por la Resolución N° 337-2024-CUR-R-UNS de fecha 12 de abril del 2024, para obtener el Título Profesional de Abogado, mediante la modalidad de sustentación y aprobación de tesis, por tal motivo firmo el presente trabajo en calidad de asesor designado mediante Resolución Decanatural N°489-2023-UNS-DFEH de fecha 14 de diciembre del 2023.



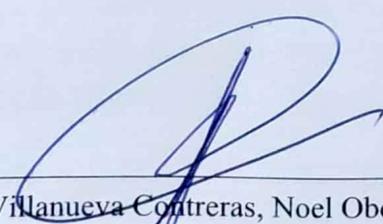
Dr. Villanueva Contreras, Noel Obdulio
DNI: 32762104
COD. ORCID. N° 0000-0002-9119-0203

HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR

Terminada la sustentación de la tesis titulada “Ambivalencia de Homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo, en los procesos laborales tramitados ante los juzgados de la Corte Superior de Justicia del Santa, entre el año 2014 a 2018”, se considera aprobados a los bachilleres Lira Yomira Fuentes Medina con código N° 0201835041 y Alexis Manuel Villarruel Espinoza con código N° 0201835029. Revisado y aprobado por el jurado evaluador designado mediante Resolución Decanatural N°086-2024-UNS-CFEH de fecha 27 de febrero del 2024.



Ms. Rosina Mercedes Gonzales Napuri
PRESIDENTE DE JURADO
DNI N° 32965438
COD.ORCID: 0000-0001-9490-5190



Dr. Villanueva Contreras, Noel Obdulio
INTEGRANTE DE JURADO
DNI: 32762104
COD. ORCID. N° 0000-0002-9119-0203



Ms. Montenegro Vivar, Eduardo
ACCESITARIO
DNI: 32931853
COD. ORCID. N° 0000-0002-6775-702X

ACTA DE CALIFICACIÓN DE SUSTENTACION DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el distrito de Nuevo Chimbote, en al Aula Magna 1er. Piso del Nuevo Pabellón de la EPDCP ubicado en el Campus II de la Universidad Nacional del Santa, siendo las.....*VEINTE*..... horas de la noche del día.....*LUNES 30*..... de Junio de dos mil veinticinco, se reunió el Jurado Evaluador presidido por: la Ms. ROSINA MERCEDES GONZALES NAPURI, teniendo como integrantes al: Dr. NOEL OBDULIO VILLANUEVA CONTRERAS y Ms. EDUARDO MONTENEGRO VIVAR (ACCESITARIO) habiendo subido por motivos de no haber participado en la revisión ni aprobación del Informe de Tesis, por parte del Jurado titular Mg. Lionel Juliano Chala Velásquez, a fin de optar el Título de ABOGADA, la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas: **LIRA YOMIRA FUENTES MEDINA**, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado:

“AMBIVALENCIA DE HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES DE MANERA PERMANENTE EN EL TIEMPO, EN LOS PROCESOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LOS JUZGADOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA, ENTRE EL AÑO 2014 A 2018”, terminada la sustentación, la graduada respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: *APROBADA POR UNANIMIDAD*.....; según el Art. 73° del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNS (Resolución No. 337-2024-CU-R-UNS de 12.04.2024).

Siendo las.....*VEINTIÚN*..... horas del mismo día se da por terminado el acto de sustentación.

Nuevo Chimbote, 30 de Junio de 2025

.....
MS. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES

PRESIDENTA

.....
DR. VILLANUEVA CONTRERAS NOEL OBDULIO
SECRETARIO

.....
MS. MONTENEGRO VIVAR EDUARDO
INTEGRANTE

ACTA DE CALIFICACIÓN DE SUSTENTACION DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el distrito de Nuevo Chimbote, en al Aula Magna 1er. Piso del Nuevo Pabellón de la EPDCP ubicado en el Campus II de la Universidad Nacional del Santa, siendo las.....*VEINTE*..... horas de la noche del día.....*LUNES 30*..... de Junio de dos mil veinticinco, se reunió el Jurado Evaluador presidido por: la Ms. ROSINA MERCEDES GONZALES NAPURI, teniendo como integrantes al: Dr. NOEL OBDULIO VILLANUEVA CONTRERAS y Ms. EDUARDO MONTENEGRO VIVAR (ACCESITARIO) habiendo subido por motivos de no haber participado en la revisión ni aprobación del Informe de Tesis, por parte del Jurado titular Mg. Lionel Juliano Chala Velásquez, a fin de optar el Título de ABOGADO, el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas: **ALEXIS MANUEL VILLARRUEL ESPINOZA**, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado:

"AMBIVALENCIA DE HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES DE MANERA PERMANENTE EN EL TIEMPO, EN LOS PROCESOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LOS JUZGADOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA, ENTRE EL AÑO 2014 A 2018", terminada la sustentación, el graduado respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: *APROBADO POR UNANIMIDAD*.....; según el Art. 73° del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNS (Resolución No. 337-2024-CU-R-UNS de 12.04.2024). Siendo las.....*VEINTIUNO*..... horas del mismo día se da por terminado el acto de sustentación.

Nuevo Chimbote, 30 de Junio de 2025


.....
MS. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES
PRESIDENTA


.....
DR. VILLANUEVA CONTRERAS NOEL OBDULIO
SECRETARIO


.....
MS. MONTENEGRO VIVAR EDUARDO
INTEGRANTE

RECIBO TURNITIN



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Alexis Manuel VILLARRUEL ESPINOZA**
Título del ejercicio: **Ambivalencia de Homologación de remuneraciones de maner...**
Título de la entrega: **Ambivalencia de Homologación de remuneraciones de maner...**
Nombre del archivo: **INFORME_DE_TESIS_- VILLARRUEL_- FUENTES_- FINAL_abril_20...**
Tamaño del archivo: **2.45M**
Total páginas: **136**
Total de palabras: **28,228**
Total de caracteres: **161,366**
Fecha de entrega: **06-may.-2025 04:44a. m. (UTC-0500)**
Identificador de la entrega: **2668001140**



REPORTE PORCENTUAL DE TURNITIN

Ambivalencia de Homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo, en los procesos laborales tramitados ante los juzgados de la Corte Superior de Justicia del Santa, entre el año 2014 a

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	revistas.pj.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	legis.pe Fuente de Internet	1%
5	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	idoc.pub Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Universidad Nacional del Santa Trabajo del estudiante	<1%
12	vsip.info Fuente de Internet	<1%
13	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1%

www.pj.gob.pe

DEDICATORIA

A mis padres Marta y Damián, porque todo lo que soy es por ellos y para ellos.
A mis hermanos Jayra y Ronal, porque me enseñaron con su empeño que en esta vida no llegaremos lejos si no nos esforzamos por cumplir nuestras metas.
A mi mamita Felicita, porque es el ejemplo de valentía, fuerza y coraje, esta dedicatoria va hasta el cielo.

Lira Yomira Fuentes Medina

A mis padres Tomás y Violeta, y hermano Brayan, quiénes estuvieron conmigo en mis momentos más difíciles, me guiaron en el transcurso de mi carrera profesional y siempre me motivaron a seguir adelante. A mi hermano Tommy, a quien le hubiese gustado ver mi más grande sueño hecho realidad.

Alexis Manuel Villarruel Espinoza

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor Dr. Noel Obdulio Villanueva Contreras, por su apoyo, experiencia, dedicación y esfuerzo de estar al pendiente de nuestro informe de tesis, por alentarnos a mejorar y presentar un trabajo óptimo. Agradecemos que en el transcurso de nuestros seis años de carrera nos inculco que una tesis no solo debe quedar en papel, pues, debería cumplir su objetivo en los hechos del día a día.

Fuentes Medina Lira Yomira y Villarruel Espinoza Alexis Manuel

INDICE

HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR	II
HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR.....	III
ACTA DE CALIFICACIÓN DE SUSTENTACION DE TESIS.....	IV
ACTA DE CALIFICACIÓN DE SUSTENTACION DE TESIS.....	V
RECIBO TURNITIN	VI
REPORTE PORCENTUAL DE TURNITIN	VII
DEDICATORIA	VIII
AGRADECIMIENTO	IX
INDICE.....	X
INDICE DE TABLAS	XIV
INDICE DE FIGURAS.....	XV
INDICE DE ANEXOS	XVI
RESUMEN	XVII
ABSTRACT.....	XVIII
I. INTRODUCCIÓN.....	19
1.1. DESCRIPCION Y FORMULACION DEL PROBLEMA	19
1.2. OBJETIVOS	23
1.2.1. OBJETIVO GENERAL:.....	23
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	23
1.3. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS	24
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	24
II. MARCO TEORICO.....	26
2.1. ANTECEDENTES	26
2.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES	26
2.1.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	29
2.2. MARCO CONCEPTUAL	32
CAPITULO I. ANTECEDENTES, EVOLUCIÓN Y APLICACIÓN DEL DERECHO PROCESAL LABORAL PERUANO.	34
1.1. LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 26636	34
1.2. NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497	36

1.3. PRINCIPALES CAMBIOS INTRODUCIDOS POR LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.....	37
1.3.1. ROL PROTAGÓNICO DEL JUEZ.....	37
1.3.2. AMPLIACIÓN DEL RÉGIMEN DE COMPETENCIA.....	37
1.3.3. CELERIDAD DEL PROCESO	37
1.3.4. USO DE MEDIOS ELECTRÓNICOS	38
1.3.5. ACCESIBILIDAD A LA JUSTICIA	38
1.3.6. PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA DE RELACIÓN DE TRABAJO.....	38
1.4. PRINCIPIOS EN LOS QUE SE INSPIRA EL NUEVO PROCESO LABORAL	38
1.4.1. INMEDIACIÓN	39
1.4.2. CONCENTRACIÓN	39
1.4.3. CELERIDAD	39
1.4.4. ECONOMÍA PROCESAL.....	40
1.4.5. VERACIDAD	40
1.5. TIPOS DE PROCESOS EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL	41
1.5.1. PROCESO ORDINARIO	41
1.5.2. PROCESO ABREVIADO	42
1.6. COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS LABORALES.	43
1.6.1. JUZGADO DE PAZ LETRADO.....	43
1.6.2. JUZGADO ESPECIALIZADO	44
1.6.3. SALA LABORAL	45
CAPITULO II. LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE TRABAJADORES DE UNA MISMA EMPRESA Y LA DEMANDA DE HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES	46
.....	46
2.1. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL Y NACIONAL RESPECTO AL DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL.....	46
2.1.1. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.....	46
2.1.2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	48
2.1.3. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ.....	49
2.2. DESIGUALDAD SALARIAL.....	51
2.3. CAUSAS OBJETIVAS QUE JUSTIFICAN LA DISTINCIÓN SALARIAL ...	52
2.4. TEORÍA DEL CASO.....	55
2.4.1. DEMANDA	55
2.4.2. ADMISIÓN DE LA DEMANDA	56
CAPITULO III . ¿POR QUÉ EXISTE AMBIVALENCIA DE LA HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES DE MANERA PERMANENTE EN EL TIEMPO EN LOS PROCESOS JUDICIALES TRAMITADOS POR ANTE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA?	59
3.1. NATURALEZA Y FINALIDAD DE LA HOMOLOGACIÓN.....	59
3.2. LA HOMOLOGACIÓN COMO TÍTULO ADQUIRIDO AL DEMANDANTE.	63

3.3.	LA AMBIVALENCIA DEL TÉRMINO “HOMOLOGACIÓN PERMANENTE EN EL TIEMPO”	65
3.4.	CRITERIOS DEL JUEZ AL MOMENTO DE EJECUTAR LA SENTENCIA 71	
3.5.	CRITERIOS DEL ABOGADO DEL DEMANDANTE EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIA	72
3.6.	DÉFICIT DE REGULACIÓN NORMATIVA EN TORNO A LA DEFINICIÓN DE LA HOMOLOGACIÓN SALARIAL	73
CAPITULO IV . LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS LABORALES EN MATERIA DE HOMOLOGACIÓN, DESDE EL PUNTO DE VISTA TUITIVO AL TRABAJADOR, A PROPÓSITO DEL PRINCIPIO DE COSA JUZGADA, LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EL DERECHO A LA IGUALDAD.....		
		76
4.1.	ETAPA DE EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA.....	76
3.6.1.	CONCEPTO Y FINALIDAD.....	76
3.7.	CONDICIÓN DE COSA JUZGADA EN LAS SENTENCIAS LABORALES Y SUS EFECTOS.....	79
3.7.1.	COSA JUZGADA FORMAL.....	80
3.7.2.	COSA JUZGADA MATERIAL.....	81
3.8.	EL PRINCIPIO DE TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO.....	82
3.8.1.	CONCEPTO Y FINALIDAD.....	82
3.9.	DERECHO A LA IGUALDAD	85
3.9.1.	CONCEPTO Y FINALIDAD.....	85
III.	METODOLOGIA	90
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	90
3.2.	METODO.....	90
3.2.1.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.....	90
3.2.2.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA.....	91
3.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	93
3.4.	POBLACIÓN.....	93
3.5.	MUESTRA.....	93
3.6.	OPERACIONALIZACION	94
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	95
3.7.1.	TÉCNICAS	95
3.7.2.	INSTRUMENTO.....	96
3.8.	TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE RESULTADOS	97
3.8.1.	ANÁLISIS DE CONTENIDO.....	97
IV.	RESULTADOS Y DISCUSION DE RESULTADOS	97
4.1.	GUÍA DE ANÁLISIS DE EXPEDIENTES	97
4.2.	DISCUSIÓN.....	108
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	115

5.1. CONCLUSIONES	115
5.2. RECOMENDACIONES	117
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	119
VII. ANEXOS	126

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de los expedientes materia de estudio.....	94
Tabla 2. Operacionalización de Variables	95
Tabla 3 Análisis del Expediente 03883-2017-0-2501-JR-LA-05	98
Tabla 4 Análisis del Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01	100
Tabla 5 Análisis del Expediente N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02	103
Tabla 6 Análisis del Expediente N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02	105

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01	57
Figura 2 Expediente N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02	58
Figura 3 Expediente N° 03883-2017-0-2501-JR-LA-05	58
Figura 4 Expediente N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02	58

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia Lógica.....	126
Anexo 2 Guía de Análisis de Expedientes.....	128
Anexo 3 Pretensión de la demanda del expediente N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02	129
Anexo 4 Resolución de Sentencia de Primera Instancia del Expediente N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02	130
Anexo 5 Resolución de Sentencia de Segunda Instancia del Expediente N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02	131
Anexo 6 Pretensión de la demanda del Expediente N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02.....	132
Anexo 7 Resolución de la sentencia de primera instancia del Expediente N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02	133
Anexo 8 Resolución de sentencia de vista del Expediente N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02	134
Anexo 9 Pretensión de la demanda del Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01	135
Anexo 10 Resolución de la sentencia de primera instancia del Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01	136
Anexo 11 Sentencia de segunda instancia del Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01	137
Anexo 12 Pretensión de la demanda del Expediente N° 03883-2017-0-2501-JR-LA-05....	138

RESUMEN

La presente tesis se enfocó en analizar la ambivalencia de homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo en los procesos laborales y sus afectaciones jurídicas. Se utilizó la investigación cualitativa, método inductivo, el procesamiento de análisis de casos, y se llegó a la conclusión que en los procesos laborales tramitados por ante la Corte Superior de Justicia del Santa no se establece cuáles son los alcances del derecho a la homologación de remuneraciones declarado mediante resolución judicial con calidad de cosa juzgada, quedando los demandantes en estado vulnerable. Se determinó que el origen de esta problemática recae en la etapa de ejecución de sentencia una vez otorgado el derecho de homologación de remuneraciones.

Palabras clave: Ambivalencia – Cosa Juzgada – Ejecución de Proceso – Homologación de remuneraciones

ABSTRACT

This thesis focused on analyzing the existence of the ambivalence of equalization of remunerations permanently over time in labor processes and its possible legal repercussions. Qualitative research, inductive method and case analysis processing were used, and it was concluded that in labor processes processed before the Superior Court of Justice of Santa Fe, the scope of the right to equalization of remunerations declared by judicial resolution with the quality of res judicata is not established, leaving the plaintiffs in a vulnerable state. In this sense, it was determined that the origin of this problem lies in the stage of execution of the sentence once the right to equalization of remunerations has been granted.

Keywords: Ambivalence – res Judicata – execution of process – homologation of remunerations

I. INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El derecho sustantivo se complementa con el derecho adjetivo en el marco de un proceso judicial, pues, para que una persona haga valer sus derechos acude a los órganos jurisdiccionales con el fin de proteger y salvaguardar el derecho que el ordenamiento jurídico peruano le otorga.

Prueba de ello es cuando los demandantes solicitan ante el juzgado que se les reconozca la homologación de remuneraciones con su compañero homólogo bajo el argumento de ejercer las mismas funciones; ostentar el mismo rango profesional dentro de la empresa, así como también el mismo cargo; empero no perciben las mismas remuneraciones económicas, sin causa o razón objetiva que pueda explicar esta distinción remunerativa.

Esto origina una evidente transgresión, no solo al derecho de igualdad salarial reconocida por nuestra carta magna, sino a las distintas normativas internacionales que regulan los derechos humanos, pues, citando expresamente: *“toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”* (Naciones Unidas, 1948), *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (...)”* (Naciones Unidas, 1966) y *“Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”* (Naciones Unidas, 1965). Preceptos que, al interpretarlos sistemáticamente, nos permiten concluir que el derecho a la igualdad es un principio - eje rector- que tiene aplicación también, a las relaciones laborales suscitadas entre empleador – trabajador, en específico, la igualdad salarial entre los trabajadores de una empresa.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula que la remuneración es toda retribución que puede ser económica o en especie, otorgada a favor del trabajador por parte del empleador por la prestación de servicios.

La homologación de remuneraciones es la acción de igualar las remuneraciones de dos trabajadores que comparten las mismas características y condiciones laborales, asimismo, es preciso indicar que si bien en nuestra normativa peruana no está regulada de manera expresa el significado de esta figura jurídica, ello no es óbice alguno para que, judicialmente, se pueda reclamar la protección de este derecho, toda vez con la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo se deja abierta una gama de posibilidades relativas a la protección de los derechos de los trabajadores, añadiendo que, se cuenta con numerosa jurisprudencia al respecto, así como también, con los principios generales del derecho y principios especiales del derecho laboral que orientan y sobre los cuales, el Juzgador respalda y fundamenta sus decisiones..

Llegado a este punto, podríamos indicar que la problemática de la diferenciación remunerativa injustificada entre dos trabajadores estaría resuelta con la interposición de una demanda de homologación de remuneraciones, pues bastaría con acreditar que esta distinción remunerativa no se sustenta en criterios objetivos para obtener una decisión jurisdiccional favorable que declare y ordene la homologación de remuneraciones solicitada.

Sin embargo, cabe revisar la casuística y preguntarnos cuales son los alcances del derecho de homologación de remuneraciones declarado en las sentencias de los procesos judiciales tramitados en la Corte Superior de Justicia del Santa durante el periodo 2014 al 2018.

Al respecto, se advierte que la tratativa judicial de la figura de homologación de remuneraciones versa en dos criterios interpretativos por parte de los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa y por parte de los demandantes. El criterio “A” (adoptado por los magistrados) establece que la homologación otorgada “*de manera permanente el tiempo*” es entendida como una suma determinada de dinero fija e invariable que se mantiene a lo largo del tiempo, totalmente independiente de las condiciones del trabajador homólogo, establecidas; en los procesos judiciales recaídos en los Expedientes N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02, Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01, tramitado por ante el 2do y 1er juzgado de esta Corte Superior de Justicia. El criterio “B” (adoptado por el demandante y también por el magistrado) como en el caso de los Expedientes N° 3171-2017-0-2501-JR-LA-02 y Expediente N° 03883-2017-0-2501-JR-LA-05, respectivamente, donde se considera que la homologación otorgada “*de manera permanente en el tiempo*” es un título propiamente dicho, que implica que esta homologación, por su propia naturaleza, estará sujeta a la remuneración que percibe el trabajador homólogo, teniendo en cuenta, a diferencia del criterio interpretativo anterior, que los factores en el devenir del tiempo que tengan incidencia en la situación jurídica laboral del trabajador homólogo tendrán repercusión directa en el trabajador demandante. Estas circunstancias se ven reflejadas en la etapa de ejecución de sentencia, pues, ya habiéndose declarado el derecho a la homologación de remuneraciones; transcurrido un tiempo, al compañero homologo se le incrementa cierto monto a su remuneración inicial. Ante este nuevo hecho, el demandante acude al juzgado donde se tramito su proceso judicial solicitando se ejecute la sentencia que fue dictada a su favor otorgándole el derecho

de homologación de remuneraciones, con la finalidad que a este también se le incremente su remuneración al igual que la de su compañero homólogo.

Sin embargo, se declara improcedente dicho pedido, sustentando, entre otras consideraciones, que esta nueva nivelación no es posible en virtud al principio de cosa juzgada, y añadiendo que; dicho cuestionamiento no fue realizado en su momento, lo cual resulta errado el sostener que se debió “advertir” un futuro aumento de remuneración del homólogo que precisamente no se daba a la fecha de interposición de la demanda, siendo ilógico que el demandante “prevea” con exactitud una situación que ni siquiera depende de él, sino de su empleadora.

El mismo criterio es compartido por la Sala Laboral al considerar que, bajo el principio de Cosa Juzgada, la Sentencia de Vista dispuso que la empleadora debía homologar la remuneración en el monto fijo establecido en la sentencia de primera instancia, remuneración que ostentaba el compañero homólogo al momento de presentar la demanda, constituyéndose en actuaciones jurisdiccionales que desnaturalizan en todos los sentidos la homologación propiamente dicha.

No obstante, también se ha dado el caso que en ejecución de sentencia se solicita el incremento de la remuneración del trabajador demandante de acuerdo a la nueva remuneración que percibe el trabajador homólogo, siendo el caso que el Juzgador ha accedido a dicho pedido y lo ha requerido a la empleadora en base también al principio de cosa juzgada.

Ciertamente, el hecho que se advierta dos razonamientos jurisdiccionales distintos respecto a una misma situación genera consecuencias jurídicas que afectan a los trabajadores

demandantes, quienes en algunos casos ven satisfecho su derecho a la homologación de remuneraciones y en otros casos no, siendo necesario el estudio y análisis de cómo se interpreta el derecho de homologación de remuneraciones en la etapa de ejecución de sentencia.

En ese sentido si existe ambivalencia respecto a la homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo en la ejecución de los procesos laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia del Santa, entre el año 2014 al año 2018, ¿Cuáles serían las afectaciones jurídicas que perjudicarían a los trabajadores demandantes?.

1.2.OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL:

- Demostrar la ambivalencia de la homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo en la etapa de ejecución de sentencia en los procesos ventilados en los Juzgados de la Corte Superior de Justicia del Santa, entre el año 2014 a 2018.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar los criterios jurisprudenciales contradictorios de los Jueces Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.
- Determinar el origen de la ambivalencia de la homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo.
- Evidenciar la afectación al derecho a la tutela judicial efectiva, el principio de cosa juzgada y el derecho a la igualdad.

1.3. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva, el principio de cosa juzgada y el derecho a la igualdad.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La investigación es relevante y trascendente porque se postulará una definición clara sobre la homologación permanente en el tiempo y sus alcances, a fin que esta figura sea aplicada en la casuística suscitada en la Corte Superior de Justicia del Santa, pues, en primer lugar, se evitaría las afectaciones jurídicas en los procesos de homologación de remuneraciones. En segundo lugar, se evitaría la dualidad de interpretaciones por parte de los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa, y por parte de los abogados laboristas y demandantes en lo que concierne a la homologación otorgada mediante sentencia judicial firme, buscando sentar un criterio uniforme en cuanto al tratamiento jurisprudencial que se le está dando actualmente.

La utilidad práctica del informe de tesis radica en la actuación jurisdiccional practicada por los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa, toda vez que, existirá una conceptualización unitaria de la homologación de remuneraciones permanente en el tiempo, y ello se evidenciará en los procesos laborales, así pues, la actividad judicial de los 8 Juzgados Laborales tendrán un solo criterio a aplicar, garantizando una protección a los derechos de los demandantes, la misma que se extenderá hasta la ejecución de la sentencia, cuando se produzcan incrementos remunerativos en el trabajador homólogo.

Asimismo, esta utilidad práctica también se materializará con las recomendaciones sugeridas por los investigadores, toda vez que se planteará un modelo de estructuración de demanda que garantice la pretensión de homologación de remuneraciones frente a

eventuales incrementos remunerativos de los homólogos en el marco de un proceso judicial.

La utilidad social del presente trabajo de investigación se da cuando buscamos la defensa de los derechos laborales en una relación jurídica empleador – empleado, donde la diferencia entre ambas partes es evidente al existir subordinación de una ante la otra, logrando así equilibrar en cierto modo la disparidad característica de estas relaciones laborales, garantizando en el caso de la homologación de remuneraciones de dos trabajadores, que no se tomen decisiones arbitrarias por parte del empleador, la plena eficacia de los derechos que le asisten a los trabajadores, así como el respeto de la dignidad y valoración del trabajo realizado por la persona dentro de la sociedad.

El presente trabajo de investigación se caracteriza por ser de utilidad metodológica, pues se aplicará el método científico con la finalidad de corroborar la hipótesis formulada, haciendo uso de técnicas e instrumentos de recolección de datos como la guía de análisis de expedientes.

II. MARCO TEORICO

2.1.ANTECEDENTES

Es pertinente indicar que, en cuanto a la institución jurídica de la homologación de remuneraciones y su tratativa en ejecución de sentencia en el marco de un proceso judicial, no existen muchas investigaciones y bibliografía que den mayor aporte al respecto, pues todas están relacionadas a los presupuestos; ya desarrollados extensivamente en jurisprudencia, para que se te otorgue tal derecho de homologación, es decir, una suerte de pautas sobre el cómo y que se debe determinar para la procedencia de la homologación antes y durante el trámite de un proceso laboral, sin considerar sobre cómo debe entenderse esta homologación en el supuesto donde ya se cuenta con una sentencia firme a favor del trabajador demandante; pese a ello, advertimos que a nivel nacional como internacional se han desarrollado principios y derechos que sustentan, directa e indirectamente; la homologación de remuneraciones, de lo que, como veremos más adelante, se podrá colegir su verdadera naturaleza jurídica, la misma que nos servirá de fundamento y base para el propósito de nuestra investigación, sin dejar de lado, las temáticas que van relacionadas a la etapa de ejecución de sentencia como el principio de cosa juzgada y sus efectos, y la tutela jurisdiccional efectiva.

2.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES

Zuta (2019) en su artículo jurídico denominado “*Derecho a la igualdad y remuneración equitativa*” arribó a las siguientes conclusiones:

Todo parte desde el derecho-principio igualdad, que implica situar a personas que tienen idéntica condición en un mismo plano de equivalencia, por lo que, en consecuencia, estas personas deben recibir el mismo tratamiento por ostentar las mismas condiciones y características, así se garantizaría una efectiva igualdad.

La disposición contenida en el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú no puede entenderse como absoluta, puede existir diferenciación tolerada siempre y cuando esta tenga motivos objetivos que la justifiquen, conforme lo ha señalado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional como la recaída en el Expediente 1399- 2001-AA/TC.

El trabajador que considere estar siendo sufriendo un trato desigual injustificado por parte de su empleador, podrá acudir a la autoridad judicial buscando remediar esta situación, claro está, observando los presupuestos procesales y sustantivos recogidos en el ordenamiento jurídico y jurisprudencia, respectivamente.

En materia de homologación de remuneraciones, mediante la Casación No. 208-2005 Pasco, se estableció un precedente vinculante sobre los criterios objetivos que validan una diferenciación salarial, siendo los siguientes: la procedencia del homólogo; la categoría o nivel ocupacional al que pertenecen el supuesto homólogo y el demandante; y la antigüedad laboral en la empresa.

Neves (2018) en el libro denominado “*Introducción al Derecho del Trabajo*” capítulo IV: “*Relaciones entre normas y actuación de los principios del derecho del trabajo*” sostuvo que:

El derecho a la igualdad, presupone una verificación fáctica de comparación de individuos para posteriormente determinar si se encuentran en situación semejante o no, y como consecuencia de ello, se reclama un trato correspondiente a lo comprobado. El trato no debe ser desigual para los iguales, ni igual para los desiguales.

La igualdad de trato se encuentra estrechamente relacionada con la autonomía privada en sus diversas manifestaciones, específicamente en las decisiones

unilaterales del empleador que puede ser, entre otros casos; no contratar a un trabajador, excluir de los alcances de un convenio a un trabajador, o conferir ventajas mayores a determinados trabajadores, hechos que son proscritos por el ordenamiento jurídico si es que se han adoptado arbitrariamente (pág. 138).

Landa (1991) en su artículo denominado: “*El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú*” concluye lo siguiente:

La igualdad es reconocida como derecho fundamental y adopta la forma de derecho subjetivo, tal es el caso de una relación jurídica donde se identifica a dos sujetos, el primero; quien reclama el mismo trato que se le da a otra persona por la razón de compartir condiciones o características similares y el segundo; el obligado a quien se le exige cumpla con este requerimiento.

La igualdad forma parte de la esfera jurídica de todo ser humano e implica que una persona debe ser tratada igual que otras personas cuando existan hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes entre sí, así se garantiza el trato igual, se evita los privilegios y desigualdades injustificadas, considerando además que la desigualdad es permitida por nuestro ordenamiento jurídico siempre y cuando esta sea objetiva y razonable.

Zeballos (2022) en su artículo denominado “*Homologación de remuneraciones: análisis objetivo sobre su procedencia*” concluye lo siguiente:

La homologación de remuneraciones es un mecanismo por el cual un trabajador acude al órgano jurisdiccional a fin de solicitar se le nivele a la par de su homólogo las remuneraciones que estos perciben, por estar desempeñando las mismas

funciones, es decir, que la retribución que perciba el trabajador homólogo, también lo perciba su persona.

Con el proceso de homologación de remuneraciones se garantiza el irrestricto respeto al principio a la igualdad y no discriminación en materia remunerativa, por cuanto se remedia el hecho que existan dos trabajadores que, a pesar tener idénticas condiciones laborales, perciben remuneraciones distintas.

Espinoza (2023) en su revista de derecho procesal del trabajo denominada: “*Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y derecho a la ejecución de sentencias firmes en la Ley NN° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*” concluyó que:

El contenido esencial del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es la ejecución real, oportuna y en sus propios términos de las resoluciones judiciales con calidad de cosa juzgada, esto implica que el juez tiene que adoptar todas las acciones posibles para la materialización del derecho pretendido y así lograr la satisfacción del demandante.

Los mandatos judiciales originados por conflictos laborales deben tener especial atención debido a la naturaleza alimentaria de los derechos reclamados, es por ello que la tutela jurisdiccional efectiva debe ser adecuada a los intereses y derechos reconocidos a los demandantes, debiendo procurarse la eficiente y rápida ejecución de la resolución judicial.

2.1.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

González (2016) en su artículo jurídico denominado “*Análisis del principio de igualdad ante la doctrina y la jurisprudencia comparada*” concluyó que:

No se puede entender a la igualdad como una identidad de trato a todas las personas de manera indistinta, sino exclusivamente a los que comparten las mismas

características, y diferente trato para los que ostentan distinciones reconocidas por el derecho, por lo que, precisamente la igualdad presupone que no todos los individuos somos iguales.

La igualdad es un principio-derecho humano, fundamental y constitucional que se ve aplicada transversalmente a todas las ramas del derecho, en las de mayor trascendencia como en el caso de los derechos humanos – constitucionales se ha visto a niveles prácticos, donde se busca materializar la igualdad de los sujetos en materias como educación, salud, vivienda, trabajo, justicia, entre otros.

Rojas (2021) en su artículo denominado “*El derecho de igual remuneración por igual trabajo entre mujeres y hombres ante los tribunales de justicia*”, concluyó lo siguiente:

La acción se funda en el derecho de no discriminación laboral, con ello se garantiza la igualdad de trato y su vigencia, proscribiéndose la exclusión en el trabajo por parte del empleador, cuando esta se justifica en criterios distintos de la capacidad o idoneidad del trabajador con relación a los servicios que presta.

El principio a la igualdad y el derecho a la no discriminación es una disposición reconocida por el ordenamiento jurídico y en instrumentos internacionales, no obstante, esta no es absoluta, pues existen diferencias objetivas que sustentan el trato diferenciado, tal es el caso del especial mérito que ostenta un trabajador y la calificación obtenida en base a un estándar de medición.

Landoni (2003) en su artículo jurídico denominado “La cosa juzgada: valor absoluto o relativo” concluyó que:

Una sentencia que adquiere el valor de cosa juzgada ya no puede ser objeto de revisión ni emitirse pronunciamiento sobre su contenido, en un proceso posterior, en

ese sentido, un Juez ya no debe fallar sobre el fondo, si existe identidad entre lo resuelto, las partes, y la pretensión con una nueva causa que conozca.

La cosa juzgada es la solución definitiva a una incertidumbre jurídica, es decir, la controversia del derecho ya quedó resuelta, fija y determinada para todo efecto, y para cuando ulteriormente sobreviene una similar con los mismos hechos.

Como se puede advertir de los antecedentes antes citados, la homologación de remuneraciones es una institución jurídica que se encuentra recogida de manera implícita en el derecho-principio a la igualdad, a su vez, tienen consonancia en el extremo que el trato desigual; entiéndase, diferenciación salarial entre trabajadores en materia laboral; está permitido siempre y cuando se funde en causas objetivas y proporcionales, ya sea por condiciones o características que los hacen diferentes. Caso contrario, esta distinción estaría siendo injustificada y correspondería aplicar un tratamiento igual por tratarse de individuos que se encuentran en idénticas condiciones, vale decir, en un plano de equivalencia, afirmación que postulamos en la presente investigación, en el marco de un proceso judicial, específicamente en su etapa de ejecución.

En ese sentido, si bien el proceso judicial de homologación de remuneraciones es una solución, per se, que, busca evitar estos abusos frecuentes que acontecen en las relaciones laborales empleador - trabajador, no obstante, lo cierto es que, la verdadera problemática ocurre al término de estos procesos judiciales, cuando la decisión emitida por el órgano jurisdiccional declara judicialmente homologado al trabajador, esto es, hasta qué punto esta cualidad otorgada y ya reconocida será aplicada por el empleador

2.2.MARCO CONCEPTUAL

- **Ambivalencia:** Es el inicio de la discrepancia de interpretaciones, cuyo acto, genera duda en la interpretación de la norma disfrazándola con la realidad personal, sin embargo, tiene la capacidad de brindar diversas soluciones jurídicas para cada una de las interpretaciones. Asimismo, en la investigación de J. Romero (2016) la ambivalencia es la génesis de la consecuencia jurídica, que deja como resultado la idea contraria del ser y él debe ser.
- **Homologación:** Con el proceso de homologación en el ámbito laboral, el demandante busca que el juzgador reconozca sus derechos fundamentales a la igualdad salarial, buscando equiparar los ingresos de este con los de un compañero homologo que ostenta las mismas características de carrera laboral. Pacori (2023) hace referencia que el proceso de homologación se ha desarrollado en su mayoría por la jurisprudencia y doctrinal, quedando abierta a múltiples interpretaciones, por ello es que en la realidad de los hechos carece de proporcionalidad, pues los empleadores han interpretado la homologación bajo su propia conveniencia.
- **Sentencia:** Para G. Cabanellas (1992) el termino sentencia viene de la procedencia latina asintiendo, lo cual equivale a confirmando, por ello es que se utiliza la sentencia como un instrumento para expresar lo que se acuerda o se opina respecto a un hecho controversial. En el derecho, es aquella decisión que el juez expresar en relación a la norma aplicable al caso en concreto. Pérez y Salgado (2017) consideran que la sentencia es el medio por el cual el juez expresa su decisión antes la propuesta de una demanda, firmándola o rechazándola de acuerdo a la voluntad de la ley.
- **Proceso Laboral:** El proceso judicial tiene por finalidad resolver diversas imputaciones jurídicas, en este caso, el proceso labora se encarga de velar por la normativa establecida

en la Nueva Ley Procesal del Trabajo No 29497 (2010), el mismo que alberga múltiples derechos en beneficio del trabajador ante la injusticia del empleador, resguardándolo de actos lesivos.

- **Permanente en el tiempo:** Entendiéndose como un hecho que no va a mutar, ni cambiar, ni modificar con la presencia de factores externos. Se va a respetar en el pasar del tiempo el acto o decisión que se haya tomado.
- **Ejecución de sentencia:** Se evidencia cuando el órgano jurisdiccional en el marco de funciones vela porque se cumpla lo que se acordó en sentencia, es decir, cuando lo dispuesto en sentencia no se cumple voluntariamente.
- **Tutela Judicial:** Se encuentra regulada en el Título Preliminar del Código Procesal Civil, estableciendo que toda persona tiene derecho a ser tratado por igual ante los órganos de justicia para el ejercicio de su defensa, de sus derechos humanos.
- **Cosa Juzgada:** Es entendida como la prevalencia de la decisión recaída en la resolución vista en un proceso judicial. Es asunto que se ha tomado en un proceso primigenio, no puede ventilarse dentro de un nuevo proceso.

CAPITULO I. ANTECEDENTES, EVOLUCIÓN Y APLICACIÓN DEL DERECHO PROCESAL LABORAL PERUANO.

En principio, es pertinente tener una definición clara de derecho procesal de trabajo, partiendo desde nociones básicas como lo que entendemos por proceso, en términos generales y no necesariamente jurídicos. Así pues, un proceso es el conjunto de actos sucesivos y ordenados que se manifiestan en el desarrollo de un fenómeno.

Ahora bien, avocándonos al punto de vista del derecho, es un mecanismo, regulado por el ordenamiento jurídico y también conformado por una secuencia de actos correlativos, mediante el cual se solucionan las cuestiones problemáticas que acontecen entre dos o más sujetos, donde también, se procura el respeto de las garantías mínimas de los mismos (Arévalo, 2008).

Cabe resaltar que, estamos de acuerdo con esta definición de proceso judicial por ser precisa, y además, porque resulta aplicable al derecho en sus distintas especialidades, en el presente caso, tratándose de derecho procesal de trabajo estas cuestiones problemáticas se traducen en conflictos laborales entre trabajador y empleador, y por supuesto, están sometidas a las mismas reglas de desarrollo de todo proceso.

1.1.LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 26636

La Ley procesal del trabajo N°26636 fue una disposición legislativa promulgada el 21 de junio del 1996, entrando en vigencia desde el 23 de setiembre del 1996, donde uno de sus objetivos fue darle una estructura organizada al proceso laboral para el tratamiento de controversias laborales generada muchas veces por el incumplimiento del empleador.

De manera sucinta, consideramos relevante destacar ciertos aspectos y características de esta ley, así como su conformación, pues, como antecedente es un insumo que aportará para el desarrollo y fines del trabajo, atendiendo que desde aquí se cimientan las reglas

procesales, su funcionalidad y que tanta implicancia tuvo para la dación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – NLPT – Ley N° 29497.

La razón de ser de la Ley Procesal de Trabajo, reiteramos, es brindar un proceso que, de manera efectiva y plena, esté destinado a resolver los conflictos laborales, esto, se traduce a celeridad, es decir que se respeten los plazos establecidos, pero también, la eficacia, que exista un medio de protección que garantice el respeto de los derechos de los trabajadores afectados.

Partiendo de esa idea, advertimos que desde su título preliminar, este proceso se fundamentaba en los principios de concentración, celeridad, inmediación y veracidad, y si bien, se pretendió una suerte de inmediación entre el juez, las partes y medios probatorios, lo cierto es, que, el modelo que se manejaba era predominantemente escrito.

- La jurisdicción y competencia

El conocimiento de los procesos judiciales en materia laboral fue asignado a los juzgados de paz, juzgados laborales, salas laborales y constitucionales, esto hizo que la carga procesal aumente significativamente en los juzgados, ya no solo por la cantidad de procesos, sino también porque eran procesos novedosos para los jueces de la época, los mismos que tenían dificultades propias de cada cuestión litigiosa, lo que generaba demoras en la expedición de una resolución definitiva.

- La estructura y tipos de procesos

Esta Ley Procesal de Trabajo contempló el proceso ordinario, en donde existía una audiencia única que reunía las etapas procesales de saneamiento, conciliación y actuación probatoria, al menos normativamente, toda vez que en la práctica, según comentan Vinatea y Toyama (2011) los intervinientes no interactuaban en las audiencias, asistían por mera

formalidad, esperando firmar el acta, por lo que esta ley fomentaba un sistema procesal escrito.

Asimismo, se reguló el proceso sumarísimo, donde se ventilaban controversias de menor complejidad o de menor cuantía, y los Juzgados de paz letrado eran los encargados de la tramitación de estos procesos. Por otra parte, también se tenía el proceso de ejecución, proceso contencioso administrativo, proceso no contencioso y proceso arbitral.

1.2. NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497

Fue promulgada el 13 de enero del 2010, publicada el 15 de enero del 2010 y tuvo como motivo principal la reforma del proceso laboral en el Perú, cabe señalar que su aplicación ha sido de manera progresiva. En palabras de Priori (2011) fue una de las reformas judiciales más importantes de nuestro país, el acontecimiento que significó un cambio radical en la justicia laboral peruana, pues no solo era una simple modificación de reglas procesales, sino de entendimientos y formas de actuación por parte de los sujetos del proceso. Para Vinatea y Toyama (2011) con la expedición de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497 se introdujo una nueva concepción de proceso laboral, inspirado, principalmente en la oralidad, que se refleja en todas las etapas del proceso, el juez asume un rol protagónico y ostenta un papel más activo.

A diferencia de su predecesora, esta tuvo efectos positivos en cuanto a su implementación pues a nivel estadístico se redujo la carga procesal en buena medida, se mejoró la calidad de resoluciones judiciales, y la práctica judicial destacó por su celeridad en cuanto a los plazos establecidos (Priori, 2011).

La aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo fue de manera progresiva. Según la guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo se dio específicamente en 3

momentos específicos. En el año 2010, comenzó aplicándose en los Distritos Judiciales de Tacna, Cañete, La Libertad, Arequipa, Lambayeque y Cusco conforme a la Resolución Administrativa N° 232-2010-CE-PJ y Resolución Administrativa N° 368-2010-CE-PJ. Posteriormente en el año 2011, en los Distritos Judiciales de Moquegua, Ica, Junín, del Santa y Cajamarca conforme a la Resolución N° 124-2011-CE-PJ. Finalmente, en el año 2012, en los Distritos Judiciales de Lima Sur, Lima Norte, Callao y Lima conforme a la Resolución N° 023-2012-CE-PJ.

1.3. PRINCIPALES CAMBIOS INTRODUCIDOS POR LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

1.3.1. ROL PROTAGÓNICO DEL JUEZ

El juez tiene un papel más activo y dinámico para la conducción del proceso laboral, y este protagonismo se extiende a todas las etapas del proceso, actuando con rigurosidad e inclusive sancionando las conductas reprochables por las partes. Según Vinatea y Toyama (2011) esta facultad se destaca también en las audiencias, donde el juez está facultado para intervenir en cualquier momento con la finalidad de requerir información, antes de emitir una decisión.

1.3.2. AMPLIACIÓN DEL RÉGIMEN DE COMPETENCIA

Se extiende los alcances de la justicia laboral, dotando de amplia competencia a los Juzgados Laborales para que conozcan asuntos relaciones de la prestación personal de servicios, de naturaleza laboral, formativa, administrativa, cooperativista, o civil en casos de encubrimiento de relaciones de trabajo.

1.3.3. CELERIDAD DEL PROCESO

Se ha visto la manera de impulsar el proceso en términos de celeridad en todos los aspectos posibles, pues ya no solo era la concentración de actos de actos procesales en un menor tiempo, sino que además se establecieron plazos y términos razonables en el propio proceso laboral, los mismos que los órganos jurisdiccionales se encuentran obligados a respetar.

1.3.4. USO DE MEDIOS ELECTRÓNICOS

Es una innovación en el proceso laboral, se ha implementado un sistema de notificaciones electrónico, al cual tienen acceso los abogados, así como también el Expediente Judicial Electrónico (EJE), disponiéndose la grabación de las audiencias realizadas.

1.3.5. ACCESIBILIDAD A LA JUSTICIA

Se dispuso la publicación de formatos de demandas judiciales para los trabajadores afectados en sus derechos laborales, así como también, se establecieron supuestos en los que no se necesita la intervención del abogado defensor.

1.3.6. PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA DE RELACIÓN DE TRABAJO

En este nuevo proceso laboral se aplica la prueba dinámica, existiendo un dispositivo legal que dota de presunción “iuris tantum” de laboralidad una vez que se acredite la prestación personal de servicios.

1.4. PRINCIPIOS EN LOS QUE SE INSPIRA EL NUEVO PROCESO LABORAL

El proceso laboral es un instrumento tuitivo a favor del trabajador pues el Estado protege al más débil en el conflicto laboral. Para la consecución de sus fines necesita de reglas orientadoras que coadyuven debidamente a la justicia social. En efecto, estos preceptos

cumplen la función de informar e interpretar normas para la resolución de conflictos, son los denominados principios laborales (Gascón y García, 2015).

1.4.1. INMEDIACIÓN

Este principio establece que el órgano jurisdiccional debe tener contacto directo e inmediato con las partes y documentales del proceso, pretendiéndose que la decisión arribada del magistrado sea la más adecuada, transparente y cercana a la realidad (Marinoni, 2015). Así se ve garantizada la seguridad jurídica para ambas partes, pues no se admiten y son declaradas nulas las audiencias y actuación probatoria en las que el juez no esté presente. En otras palabras, toda actuación realizada por las partes en el proceso judicial deberá ser rendida ante el Juez Laboral.

1.4.2. CONCENTRACIÓN

Bajo este principio se procura que el proceso se desarrolle en el menor número de actos posibles, sin descuidar las garantías y formalidades mínimas del mismo, es idóneo por cuanto las partes y el juez se encuentran presentes en el desarrollo consecutivo de etapas como la actuación probatoria y confrontación de testigos, reduciéndose tiempo y permitiéndose soluciones prontas (Ledesma, 2015).

1.4.3. CELERIDAD

Se ha establecido mediante plazos breves y perentorios, sin embargo, también se ha suprimido los formalismos y ritualismos en el proceso, prefiriéndose actuaciones procesales sencillas, restringiendo la aplicación de instituciones jurídicas como la reconvencción, y evitando dilaciones que puedan ser motivo de suspensión de audiencia. Asimismo, la resolución del conflicto laboral es inmediata, toda vez que

se ha dispuesto como regla que la emisión de sentencia sea en el día, y que su emisión diferida sea la excepción (Pasco, 1994).

1.4.4. ECONOMÍA PROCESAL

Al reducir el proceso en el menor número de actos procesales se reduce también el costo de los recursos humanos, así los órganos jurisdiccionales y auxiliares de justicia, cuentan con mayor aptitud y capacidad de brindar atención a otros expedientes, en otras palabras, se contribuye a la descarga procesal de los Juzgados con el mínimo de recursos y gastos (Gascón y García, 2015).

1.4.5. VERACIDAD

En palabras de Priori (2011) se relaciona directamente con el principio de primacía de la realidad, un principio en el que también se fundamenta el nuevo proceso laboral, toda vez que se pretende obtener una verdad real por parte del órgano jurisdiccional. Es preciso indicar que al igual que los demás principios, estos se aplican e integran funcionalmente en el proceso, además, el contacto que tenga el juez con las partes y las documentales será importantísimo al momento de la resolución de la causa. Otra de las manifestaciones de este principio se da, conforme señala Pacori (2023) de la propia conducta desplegada por las partes y sus abogados, así se desentraña una verdad real, una que no se encuentra sujeta a manipulaciones ni interpretaciones erróneas, pues todas serán advertidas por el juez, precisamente gracias a la inmediatez.

En suma, se advierte que la finalidad de los principios recogidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo es coadyuvar a un proceso más dinámico y práctico, donde los sujetos procesales son más participativos y cercanos, se les dota de protagonismo en

cuanto a sus actuaciones y se garantiza una lealtad jurídica y procesal, priorizando en todo momento la defensa y protección de los derechos de los trabajadores.

1.5. TIPOS DE PROCESOS EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

1.5.1. PROCESO ORDINARIO

Es un proceso laboral ciertamente más lato a comparación con el abreviado, básicamente porque aquí se realizan dos audiencias, siendo la primera la de conciliación, y la segunda la de juzgamiento, sin embargo, las reglas procedimentales son las mismas (Vinatea y Toyama, 2011)

En cuanto a los conflictos laborales que se ventilan a través de esta vía procedimental la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha regulado una variedad de supuestos no necesariamente exclusivos, es decir, sin ser limitativos a estos (Ávalos, 2011).

La normativa laboral ha procurado la celeridad en esta vía procedimental, toda vez que desde la resolución admisorio de la demanda se cita a las partes para la audiencia de conciliación y se dispone el emplazamiento al demandado, una vez llegada la fecha el Juez promueve la conciliación entre las partes al igual que en el proceso abreviado, siendo que, de no llegar a un acuerdo entre las partes, se fijan las pretensiones materia del proceso, el demandado presenta su escrito de contestación y se fija la fecha de audiencia de juzgamiento.

En la audiencia de juzgamiento, se practica el mismo procedimiento, etapas y fases procesales, empezando por la confrontación de posiciones, seguida de la actuación probatoria, los alegatos finales, y la sentencia emitida por el Juez.

1.5.2. PROCESO ABREVIADO

La Nueva Ley Procesal del Trabajo ha establecido que a través de este proceso se discutan sobre las pretensiones referidas a cumplimiento de obligaciones de dar hasta 50 Unidades de Referencia Procesal (URP), siempre que estas sean originadas por el hecho de prestación personal de servicios.

Los conflictos laborales que se resuelven en este tipo de proceso laboral son de menor complejidad, se caracteriza por su celeridad y se diferencia del proceso ordinario laboral, básicamente porque existe una audiencia única que concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia (Quispe, 2021).

Con relación al decurso de la audiencia única, el juez, ya conociendo el contenido de la contestación de la demanda, insta a las partes a la conciliación y facilita el dialogo de la palabra para el cumplimiento de la misma, siendo que, en el caso que las partes no lleguen a un acuerdo, se da por finalizada esta etapa, se corre traslado de la contestación de la demanda y se inicia con la etapa de confrontación de posiciones.

En la etapa de confrontación de posiciones, tanto la parte demandante como la parte demandada exponen oralmente sus pretensiones materia de reclamo, sus fundamentos de hecho y fundamentos jurídicos.

En la etapa de actuación probatoria, se señalan los hechos que no requieren de actuación probatoria, se rechazan los medios probatorios impertinentes, se identifican los hechos que si necesitan de actuación probatoria y se prosigue con la actuación de las mismas.

Por último, se exponen oralmente los alegatos finales, y el juez emite su decisión en el acto conforme señala la norma procesal, salvo que la difiera por la complejidad del caso en concreto.

1.6.COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS LABORALES.

1.6.1. JUZGADO DE PAZ LETRADO

Siendo los órganos jurisdiccionales de primera instancia, son los encargados de resolver cuestiones litigiosas de menor complejidad, estableciéndose como límite la cuantía de 50 unidades de referencia procesal, usualmente, resuelven obligaciones de dar hasta dicha suma, y los asuntos no contenciosos, derivadas de la prestación personal de servicios (Quispe, 2021).

Cabe mencionar que el juez de paz letrado, al ser el órgano que por jerarquía se encuentra en el primer nivel, se le otorgó facultades de conocer y resolver conflictos que no impliquen mayor dificultad, de forma célere e inmediata, por ello únicamente conocen y tramitan los procesos laborales en la vía abreviada laboral (Vinatea y Toyama, 2011).

IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral

El 18 de mayo del 2022 la Corte Suprema de Justicia de Lima organizó el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, evento en el cual participaron los jueces supremos integrantes de la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitorias de la Corte Suprema de Justicia.

Aquí se encargaron de precisar algunos aspectos relacionados a la Competencia de los Juzgados de Paz Letrado en materia laboral, interpretando lo dispuesto por la Nueva Ley Procesal de Trabajo en favor del trabajador.

Se pretendió extender los alcances de la competencia de los jueces de paz letrado, no solamente hacia las pretensiones cuantificables de hasta 50 unidades de referencia procesal, sino también hacia pretensiones no cuantificables referidas a la protección de derechos laborales siempre que no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo (Ávalos, 2011).

Asimismo, en aras de salvar el vacío normativo de la competencia laboral en cuanto a la impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, se estableció, teniendo en cuenta la ley procesal laboral predecesora, que precisamente sean estos jueces de paz letrado los encargados de resolverlas.

1.6.2. JUZGADO ESPECIALIZADO

Dada su especialización y al ser el órgano jurisdiccional de segunda instancia, jerárquicamente, los jueces especializados laborales conocen todo tipo de controversias laborales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios, y las superiores a las 50 unidades de referencia procesal.

El Juez especializado en lo laboral tiene competencia para conocer y resolver el proceso abreviado laboral solo cuando la pretensión sea la reposición al puesto de trabajo, y además el proceso ordinario laboral todas las demás pretensiones que ha establecido la ley (Arévalo, 2016a).

Asimismo, tiene facultades para conocer y resolver el proceso contencioso administrativo, todas las controversias laborales originadas con la prestación personal de servicios, y las que se tramitan conforme a sus leyes especiales.

1.6.3. SALA LABORAL

Aquí se tramitan cuestiones litigiosas referidas al proceso de acción popular en materia laboral, anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, anulación de laudo arbitral, impugnación de laudos arbitrales, contienda de competencia promovida entre juzgados laborales, entre otros.

CAPITULO II. LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE TRABAJADORES DE UNA MISMA EMPRESA Y LA DEMANDA DE HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES

2.1. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL Y NACIONAL RESPECTO AL DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL.

2.1.1. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

a. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (DUDH).

Es de gran importancia tener en cuenta que, a raíz de la DUDH, se tomó conocimiento que las personas se encuentran protegidas ante cualquier acto de discriminación laboral, siendo en este caso la desigualdad salarial por igual trabajo. Para sustentar que la DUDH se enfocó en la protección del derecho laboral, nos enmarcamos en los siguientes artículos:

- Todas las personas son iguales ante la ley, por tanto, se le concede el derecho a la protección de la ley, así como también ante cualquier acto de discriminación (Naciones Unidas, 1948).
- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, con un salario digno al trabajo que se realiza siendo una remuneración equitativa y justa, pues le debe asegurar un estilo de vida digna (Naciones Unidas, 1948).
- Blancas (2016) cita a Rene Cassin como uno de los padres de la DUDH, pues, rescata de sus opiniones que la carta tiene un gran peso moral pero que por eso no tiene menos valor jurídico, por el contrario; su creación constituye una entrada al Derecho Internacional Positivo.

b. CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL.

La creación de convenciones, pactos y especialidades de la Organización de las Naciones Unidas – en adelante ONU – están basadas en la prevalencia de la dignidad humana, fomentando el respeto universal y satisfactorio de los derechos humanos, estableciendo que la discriminación va en contra de los ideales de la ONU. En merito a ello, el siguiente artículo prescribe que:

- Los estados que conforman la ONU quedan comprometido a eliminar la discriminación laboral, pues deben garantizar que la ley vele por la condiciones satisfactorias y equitativas de trabajo, especialmente a un salario por igual trabajo (Naciones Unidas, 1966).
- Alonso (2018) cita al premio Nobel, Amartya Sen, con la finalidad de mostrar otra perspectiva de la creación de las convenciones; mencionando que los diseñadores de las políticas internacionales les dan prioridad a sus propios ideales, exhibiendo la supuesta peligrosidad de la humanidad y el gran daño social que causarían sus actos que contravienen con la protección de los derechos humanos.

Es aceptable la idea que plantea el premio Nobel, sin embargo, consideramos que, si no existieran normas internacionales y nacionales los seres humanos no tendrían medios de protección ante la vulneración de sus derechos fundamentales, como el de una remuneración digna.

c. PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS. La esencia de este Pacto guarda mucha relación con la DUDH, empero, en el Pacto se

establece específicamente la libertad económica, cultural y social que tiene la persona; pues, así lo establece la DUDH en cuanto prescribe que se pueden crear condiciones que permitan a cada persona gozar de su derecho civil y político. Los siguientes artículos guardan relación con el objeto de estudio:

Se establece que los estados pertenecientes al Pacto tienen el compromiso de garantizar el goce de los derechos civiles y políticos a todas las personas, sin distinción alguna (*Ver art 3*).

La protección efectiva ante los actos de discriminación corre por cuenta de los países pertenecientes del Pacto, erradicando la discriminación salarial entre los mismos trabajadores (*Ver art 26*).

En cuanto a ello, Furtado (1988) refiere que para Ignacy Sachs existe una relación de dependencia entre las necesidades y las aspiraciones, en cuanto a la protección de los derechos humanos se trata.

Nosotros consideramos que en efecto tiene sentido la relación de dependencia que se menciona, pues, la vulneración de los derechos fundamentales da cabida a la necesidad de protección por parte del estado y la sociedad.

2.1.2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La responsabilidad que tiene la ONU para con la sociedad se ve reflejado en la promulgación de las organizaciones, en este caso; una organización encargada de velar y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo – en adelante OIT – no establece límites ni hace diferencias entre las normas de protección del trabajador, por el contrario; el

objetivo que impulso la creación de la OIT fueron las consideraciones respecto a la seguridad en el trabajo, políticas de trabajo e igualdad de remuneraciones.

La OIT considero que las áreas que podrían mejorar con su creación serian: reglamentar las horas de trabajo de acuerdo a lo jornada diaria, las contrataciones de mano de obra, prevención del desempleo y el reconocimiento del principio de igualdad de retribuciones. El Principio de igualdad nace en la OIT y se regula en los estados que forman parte de la organización, pues es parte de la jurisdicción internacional.

2.1.3. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

Haciendo referencia al ámbito nacional, como carta magna tenemos a la Constitución Política del Perú que fue promulgada en el año 1993, a la fecha es la constitución que rige el orden del estado, cuenta con 6 títulos, 26 capítulos y 206 artículos. La Constitución Política del Perú hace referencia al derecho de igualdad en su primer y segundo capítulo.

En cuanto a los derechos fundamentales de la persona, prescribe que todas las personas son iguales ante la ley y que ninguna persona debería ser discriminado o menos cavado por motivos como sexo, idioma, raza o condición económica (*Ver art 02 numeral 02 de la CPP*).

Respecto a los derechos sociales y económicos, se considera que el trabajo es un ámbito prioritario para el estado, pues, protege al más vulnerable de la relación laboral (al trabajador).

Dentro de sus políticas de estado, tiene como objetivo generar condiciones dignas de trabajo, así como no limitar el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores (*Ver art 23 del CPP*).

La Constitución Política hace mención de una remuneración equitativa, pues, es la base de la relación laboral y para el estado el trabajador debe percibir una remuneración suficiente para su subsistencia y justa para el ejercicio de sus funciones (*Ver art 24 del CPP*).

Por último, del estudio de esta carta magna se evidencio que en base a la relación laboral se priorizan el respeto de 3 principios; la oportunidad laboral sin distinciones, la irrenunciabilidad a los derechos constituciones que resguardan al trabajador frente a situaciones de vulnerabilidad y que en caso de la existencia de duda insalvable de una norma la interpretación de la misma será a favor del trabajador (*Ver art 26 del CPP*).

Sintetizando los artículos de la Constitución Política del Perú que promueven la igualdad laboral, Eguiguren (1997) considera que el trabajador cuenta con estabilidad en cuanto a sus derechos se hablase, pues, su constitución se fundamenta en los derechos protegidos por la normativa internacional. Además, menciona que el trabajador se encuentra en igual de condiciones frente al empleador, debido a que, prevalecerá el derecho a la dignidad, igualdad y libertad.

Nosotros hacemos énfasis en que el estado peruano estableció, en la Constitución Política, artículos que promueven la protección del derecho a la igualdad y pues con ello se pretende erradicar los actos que van contra la dignidad humana y la igualdad de remuneración de los trabajadores.

2.2. DESIGUALDAD SALARIAL

Hemos considerado pertinente realizar una pequeña síntesis de las legislaciones internacionales y nacionales que protegen la igualdad salarial, pues, es el camino que nos dirige a conocer el porqué de la desigualdad salarial. Se cree que el objetivo del principio de igualdad es resguardar la dignidad humana cuyo derecho es inherente al ser humano y por tanto su finalidad es erradicar de todas las maneras posibles los actos de menosprecio entre las partes de un contrato laboral.

Según Mejía (2016) considera que el más mínimo acto de discriminación o desigualdad es un letal atentando de la dignidad humana.

De esa manera, la relación de dependencia que existe entre el principio de igualdad y la no discriminación es; evidenciar los motivos subjetivos que pueda establecer el empleador para sustentar la diferenciación salarial entre sus trabajadores, es decir, buscar fundamentos razonables de la organización y dirección del empleador sin infringir su autonomía de voluntad.

Ahora bien, se dice que, para que una diferenciación salarial sea considerada viable tiene que cumplir con tres criterios, siendo: Una razón, un acto y un resultado. Estos tres criterios sacan a la luz ciertas diferenciaciones entre un verdadero acto de desigualdad o un acto meramente discriminatorio. Se debe tener en cuenta que no está prohibido distinguir, ni excluir o mucho menos preferir; según la perspectiva del derecho laboral. Para estar frente a un acto discriminatorio, el empleador debe ir en contra de las prohibiciones que la ley establece.

Lo que la ley prohíbe es que, uno de dos trabajadores perciba una remuneración menor a pesar de realizar las mismas labores, esfuerzo y desempeño, salvo las excepciones que la misma ley establece como por ejemplo antigüedad, calidad y cantidad de producción.

Complementariamente el Tribunal Constitucional prescribe en el fundamento sexto y séptimo lo siguiente:

Expediente N° 02974-2010-PA/TC

Visto desde el ámbito del derecho constitucional, el derecho a la igualdad presenta dos perspectivas (igualdad ante la ley e igualdad en la ley). La primera, prescribe que todas las personas serán tratadas igual ante la ley siempre y cuando se encuentren en la misma condición.

La segunda, indica que un órgano independiente no puede modificar su toma de decisiones de forma arbitraria en situaciones igualitarias, y en caso se modificasen, el órgano está en la obligación de sustentar y justificar su nueva toma de decisiones.

El Tribunal Constitucional deja en claro que el principio de igualdad no impide que exista desigualdad, pues, si bien la igualdad es un derecho que está protegido tanto por la normativa nacional e internacional; no siempre un acto desigual será un hecho de discriminación siempre y cuando se encuentre justificada.

2.3. CAUSAS OBJETIVAS QUE JUSTIFICAN LA DISTINCIÓN SALARIAL

El salario es el eje principal que rige cualquier acto o relación laboral entre un empleador y su trabajador, para que se logre pactar una remuneración justa, ambas partes deben considerar sus necesidades y capacidades.

Según Beltran (2013) existen 3 bases que encaminan la cuantía del salario, siendo; el convenio colectivo, a normal estatal y el contrato mismo.

A criterio nuestro, además de lo mencionado por Beltran, creemos que existe una cuarta base y es la del mandato judicial.

- Convenio Colectivo: La finalidad de un convenio colectivo es proteger los derechos de los trabajadores sindicalizados, dejando establecido que por ninguna razón un convenio colectivo será perjudicial para el trabajador.
- Norma Estatal: En el Perú existen diversos regímenes que regulan la relación laboral, entre ellos está el régimen privado y el régimen público, para ambas situaciones existe el cuadro de asignación personal y la carrera administrativa. Lo que aporta la existencia de los regímenes labores, es que, existe un parámetro remunerativo acorde a las capacidades y ascenso de los trabajadores.
- Contrato Individual: Es el acuerdo que establecen dos partes, el empleador y el trabajador, mediante este contrato se pacta la remuneración salarial que percibirá el trabajador acorde al convenio y la norma estatal.
- Mandato Judicial: El monto de una remuneración salarial, como se mencionó líneas arriba, según Valverde se establece en base a 3 criterios, empero, según nosotros se debería considerar el mandato judicial como un medio más. A través de un mandato judicial, el juez, dentro de un proceso judicial de homologación de remuneraciones, fija un monto para el trabajador y ese se rige desde la sentencia en adelante.

Luego de exponer las cuatro bases que rigen la cuantía de la remuneración salarial, es menester tomar en cuenta que a la fecha existencia criterios jurídicos de desigualdad, los cuales permiten que un acto desigual no sea discriminatorio y por tanto un hecho injusto.

La Corte Suprema, en la casación N° 2028-2005-PASCO, dejó como precedente los primeros criterios objetivos u subjetivos que determinan la existencia de igualdad o desigualdad entre dos personas.

- **Procedencia de los trabajadores:** En cuanto a la procedencia se analizó que la parte demandante solicitaba percibir lo mismo que su compañero homólogo, para ello, se revisó la procedencia de ambas partes a fin de poder tomar una mejor decisión. De lo revisado, se llegó a la conclusión que ambas personas comparadas procedían de diferentes empresas de origen y por tanto su historial viene a ser distinto. Por ello, al momento de plantear una demanda es importante revisar cada uno de los elementos de convicción, pues, la finalidad del proceso es demostrar que existe un pago diferenciador entre dos personas iguales.
- **Nivel Ocupacional:** En algunas ocasiones el demandante omite la consideración de la categorización, es importante saber a qué nivel u categoría se encuentran las partes comparadas. Es un hecho sumamente relevante para calificar la diferenciación, de lo contrario será imposible establecer la discriminación salarial.
- **Antigüedad en la empresa:** No es una consideración respecto a la experiencia general, sino una consideración a la experiencia específica. El desarrollo que presente el trabajador en la empresa, ayudará a calificar la diferenciación salarial, pues su aporte será mayor al de una persona que apenas comienza a trabajar para la empresa.
- **Actividades realizadas por cada trabajador:** Es el punto más relevante, cuando se habla de comparaciones entre compañeros laborales, en esta etapa se valida si se

cumple el objetivo de la prestación de servicio y por tanto el salario que se percibe es acorde a ello.

De aquí nada la demanda de homologación de remuneraciones, pues, si se trabaja igual a un compañero y se percibe menos que el, se estaría frente a un acto de discriminación.

Los criterios que se han considerado líneas arriba, han servido y sirven para marcar un antes y un después en los procesos laborales. Los criterios que estableció la Corte Suprema en este y en otros procesos, ayudo en demasía a los empleadores y trabajadores, pues a la fecha se han implementado considerablemente el evaluar cada uno de los criterios que debe cumplir la parte demandante.

2.4.TEORÍA DEL CASO

¿Cuál es el primer paso para solicitar una remuneración equitativa y justa de acuerdo a nuestras funciones? El primer paso que toda persona debe realizar es plantear una demanda, la demanda es el medio, a través del cual el órgano judicial le otorga la capacidad de acción y la validación de su derecho de tutela jurisdiccional. Posterior a ello, se tiene la admisión de la demanda, que en resumidas cuentas es el acto que evidencia la acción del órgano judicial.

2.4.1. DEMANDA

La demanda es el documento escrito que materializa el derecho de acción, mediante el cual se establecen las pretensiones solicitadas al juez, es el acto procesal que efectiviza el derecho a la tutela jurisdiccional y al debido proceso.

Según Monroy (2004), la demanda debe contar con determinadas características y requisitos para su realización y aceptación, caso contrario será objeto de rechazo por parte del juez quien tiene la potestad de declararlo inadmisibile o improcedente.

En el Código Civil se establece en el Art 424° y 425° los requisitos necesarios para la presentación de una demanda, lo mismo que son:

- Designación del juez
- Nombre, datos relevantes del recurrente
- El petitorio
- Fundamentos jurídicos y, de hecho

2.4.2. ADMISIÓN DE LA DEMANDA

Es la resolución judicial que emite el juzgado a cargo del proceso, mediante el cual admite la demanda presentada por el demandante luego de haberlo calificado de acuerdo a los Art 424 y 425 del Código Procesal Civil. Al cumplir con todo lo previsto por ley, el juez bajo potestad del Art 430 del mismo ordenamiento jurídico, procede a hacer de conocimiento al demandando de la demanda planteada en su contra.

En mucho de los casos esta resolución de auto admisorio suele ser el primero de todos, sin embargo, hay procesos en los cuales existe errores de forma que necesitan ser subsanados para que luego de ello recién se emita el auto admisorio.

Para Alvarado (1992) es el acto mediante el cual el juez tiene la capacidad de tomar decisiones en cuanto al procedimiento o no del caso en cuestión, de esa manera podrá continuar con el nuevo proceso, en resumidas cuentas, es el primer paso para que el pedido de parte dé inicio a un proceso judicial.

Al finalizar este capítulo el lector debe tener como idea base, que, a través de la demanda, los trabajadores tienen la capacidad de reclamar sus derechos laborales, pero ¿Qué materia y que pretensión se expone en la demanda? Como ya se ha esbozado en el desarrollo del trabajo, la materia que engloba la demanda es la del Derecho Laboral, puntualmente la homologación de remuneraciones.

Para ello, es importante que tanto el abogado, así como el trabajador conozcan cuales son las normas nacionales e internacionales que protegen sus derechos y abalan la vulneración de los mismos. De ese modo, a fin de tener un mayor esclarecimiento y acercamiento al tema en cuestión, creemos oportuno exponer brevemente la pretensión de cada uno de los expedientes que son materia de estudio, a fin de que en el transcurso de la investigación se logre comprender cual es nuestra finalidad como investigadores.

Figura 1

Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01

Marco Cesar Alba Callacma, técnico dibujante de profesión – en adelante el demandante – planteó una demanda en contra de la empresa privada Servicios Industriales de la Marina SIMA – en adelante la demandada – el demandante informa que dentro de la ciudad de Chimbote la demandada cuenta con dos tipos de establecimientos; uno SIMA ASTILLERO y el otro SIMA METALMECANICA, el primero se encarga de la construcción y reparación de embarcaciones, mientras que el otro se encarga de la fabricaciones de infraestructuras de gran tamaño. Es importante saber que la demandada a la fecha de la interposición de la demanda contaba con dos instalaciones, pues, el problema recae en que el demandante toma conocimiento que los Técnicos dibujantes de la sede de SIMA ASTILLEROS perciben la remuneración mensual de S./ 2 610.00 soles , mientras que el siendo un trabajador de la sede SIMA METALMECANICA con en el mismo cargo, con las mismas funciones y obligaciones percibe el ingreso mensual de S./ 2 260.00; hecho que le resulta un reflejo de la discriminación salarial ya que su empleadora no justifico debidamente el porqué de la desigualdad salarial.

Figura 2

Expediente N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02

Cesar Renee Chipana Velásquez, técnico de control de calidad de la empresa SIMA PERÚ S.A., interpuso demanda de *homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo*, debido a la diferencia remunerativa que tenía en relación a otro trabajador (Alan Antonio Pérez Alca), quien, pese a ocupar el mismo cargo de técnico de control de calidad y realizar las mismas funciones percibía mayor remuneración a comparación del trabajador demandante. Este hecho resulta discriminatorio por cuanto no existía una causa objetiva que justifique tal distinción remunerativa, afectándose el derecho a la igualdad salarial y a una remuneración equitativa, generándose un reintegro de remuneraciones no percibidas por los periodos reclamados.

Figura 3

Expediente N° 03883-2017-0-2501-JR-LA-05

Heleman Frank Mamani Mamani – en adelante el demandante – interpone su demanda en contra de SIMA PERU alegando que inicio su relación laboral bajo el cargo de Técnico Dibujante ganando s/ 1500.00 soles mensuales. Pero desde el mes de noviembre del 2014 fue cambiado al cargo de Proyectista ganando el sueldo de s/ 2000.00 soles mensuales. Además, menciona que su compañero que ocupa el mismo cargo gana el monto de s/2600.00 soles mensuales. Por esa razón es que presenta su demanda de homologación de remuneraciones, ya que se demuestra que percibe S/600.00 soles menos que su compañero homologo.

Figura 4

Expediente N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02

Bladimir Valverde Vernaza, maestro despachador de materiales de la empresa SIMA PERÚ S.A, interpuso demanda de *homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo*, debido a la diferencia remunerativa que tenía en relación a otro trabajador (Juan José Torres Guerra), quien, pese a ocupar el mismo cargo de maestro despachador de materiales y realizar las mismas funciones percibía mayor remuneración a comparación del trabajador demandante. Este hecho resulta discriminatorio por cuanto no existía una causa objetiva que justifique tal distinción remunerativa, afectándose el derecho a la igualdad salarial y a una remuneración equitativa, generándose un reintegro de remuneraciones no percibidas por el periodo reclamado.

CAPITULO III . ¿POR QUÉ EXISTE AMBIVALENCIA DE LA HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES DE MANERA PERMANENTE EN EL TIEMPO EN LOS PROCESOS JUDICIALES TRAMITADOS POR ANTE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA?

3.1.NATURALEZA Y FINALIDAD DE LA HOMOLOGACIÓN

Un método de análisis interpretativo y comparativo es el derecho comparado, el cual consiste en exponer el concepto o criterio que optan diversos países frente a un mismo hecho o situación. La homologación de remuneraciones, es una materia que no solo se ve en Perú si no también en países como Colombia y Costa Rica.

El consejo de Colombia en la sentencia del año 2016, estableció que, si bien el estado colombiano tiene regulado las actividades de los trabajadores del sector público, no siempre se cumple completamente las disposiciones. Existe un grupo minoritario que realiza actividades laborales superiores a las que están establecidas, cuando se presenta estas situaciones, el consejo colombiano considera que se incrementa el enriquecimiento injustificado de la administración pues, se retribuye una remuneración inferior que va en desacuerdo con las actividades laborales a las que fue expuesto.

Ante esa situación, el estado colombiano tiene como jurisprudencia constitucional que cuando se está frente a un acto que desconoce – el principio de salario igual, trabajo igual – existe discriminación laboral y el órgano judicial tiene la obligación de frenar dicha situación, pero para eso se deben probar que dos empleados ejercen las mismas funciones laborales sin embargo la retribución salarial es diferencial entre ambas partes.

De esa manera podemos evidenciar que el estado colombiano al igual que el estado peruano, consideran un hecho discriminatorio salarial se presenta cuando dos personas que ejercen las

mismas funciones perciben remuneraciones distintas. Y es claro, no hay hecho más evidente que el trabajar arduamente y percibir una remuneración que no es compatible con la realidad. La Republica de Costa Rica expone una situación similar, en el año 2023 promulgó la Ley N°10159 denominada Ley Marco de Empleo Público el cual en su primer artículo regula que – al existir igual trabajo, misma eficiencia, puesto, condiciones y jornada, se retribuirá igual salario, el mismo que brinda bienestar de existencia digna a las trabajadoras –

Asimismo, en el artículo cuarto literal c) se establece que uno de los principios rectores que establece un parámetro regulador en la remuneración de los trabajadores es – el principio de equidad salarial – cuando fundamenta su monto salarial de remuneraciones en criterios técnicos, la responsabilidad del trabajador y el cargo que se ejerza, de esa manera se justificara la existencia de posibles diferencias, siendo razonables y fundadas.

De ese modo se corrobora que la Republica de Costa Rica al igual que Perú, asemejan sus principios rectores en base al principio de equidad salarial y el principio de igualdad salarial, lo cual permite que a la fecha existan menos casos de diferenciación salarial injustificada.

La naturaleza de la homologación de remuneraciones en Perú, no es regulada por alguna norma del estado. Los órganos de justicia y los agentes de justicia se ciñen de la doctrina y la jurisprudencia que se recoge de los procesos que se instauran previamente. El que no exista una regulación normativa como tal, refleja el desinterés que tiene el estado para resguardar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Como se mencionó, la única manera de poder defender y reclamar el derecho de homologación salarial es mediante doctrina y jurisprudencia, de este modo se logró recabar lo siguiente:

a. Informe Técnico N° 1391-2019-SERVIR/GPGSC

La opinión técnica que expone el SERVIR referente a homologación, es que, es el proceso o medio que se inicia con la finalidad que se otorgue un mismo nivel remunerativo a una misma acción de funciones laborales, lo cual implica equiparar u establecer un parámetro igualitario entre trabajadores. Además de ello, expone que el personal que se encuentra sujeto a la carrera administrativa, su salario será establecido y regulado por el Decreto Legislativo N° 276, el personal que se encuentre sujeto al régimen privado, serán sus propias empleadoras quienes establezcan su salario sin antes ser aprobado mediante Decreto Supremo.

b. Resolución N° 269-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala

En un conjunto de análisis el Tribunal de Sunafil – TFL – ha destacado que, en aplicación del principio de igualdad este no excluye un trato desigual, en tanto no se el hecho diferenciador tenga justificación razonable y objetiva. De esa manera, agrega que cuando nos encontremos ante un trato desigual que no cuente con razonabilidad no proporcionalidad, estamos evidentemente ante un acto de discriminación salarial. Tal como lo menciona Iván Blume, el estado prohíbe bajo estos supuestos que existan pagos remunerativos menores a los que percibe otra persona, cuando ambos realizan funciones similares que requieran de esfuerzo, habilidad y responsabilidad.

c. Alcances de la Ley 30709

La Ley N°30709 prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, esta norma es aplicada únicamente en los casos donde la discriminación salarial sea presente entre hombres y mujeres, empero existe una crítica, y es que los únicos casos de discriminación regulados por la legislación peruana no pueden ser entre sexos

opuestos. En la mayoría de casos la discriminación salarial es entre personas del mismo sexo, no una discriminación por género, pero si una existe una discriminación por el simple hecho de no ser una desigualdad justificada. Algo que si se puede rescatar de esta ley es que deja establecido las obligaciones que tiene el empleador para con sus trabajadores, pues, se establece que tiene la obligación de contar con cuadros de categorías y funciones, con la finalidad que los trabajadores tomen conocimiento que están percibiendo una remuneración justa acorde a su desempeño.

Apartándonos de los criterios doctrinarios y jurisprudenciales, en el Perú existe un hermetismo tácito en cuanto se habla de homologación de remuneraciones. Tanto para el sector público, privado y diversos regímenes la discriminación salarial es un hecho que no se debe permitir ni consentir. Desde que el estado peruano es parte de la Convención Americana y el Protocolo de San Salvador, tiene como finalidad garantizar que no exista discriminación entre ninguno de los trabajadores que pertenezcan a diversos regímenes laborales.

De esa manera Monroy (2004) busca dar un concepto básico en cuanto a qué significa la homologación de remuneraciones, indicando que es un procedimiento tanto administrativo como judicial que tiene como finalidad que se ponga en igual de condiciones remunerativas el sueldo de los servidores públicos o trabajadores privados que realizan una misma función.

Ahora bien, tanto en el sector público y privado, no se debe dejar desapercibido que ambos sectores se manejan en base a un presupuesto; tanto del estado como del dueño de una empresa privada. Se hace mención de esta consideración, porque en su mayoría de casos, se visto que el órgano jurisdiccional tiene la potestad de petitionar a la parte

demandada que justifique la diferenciación salarial y en su mayoría se ciñen en mencionar que el presupuesto es un indicativo principal para la existencia de diferencia salarial.

3.2.LA HOMOLOGACIÓN COMO TÍTULO ADQUIRIDO AL DEMANDANTE.

El órgano de justicia tiene la finalidad de respetar las normas jurídicas y los acuerdos firmes que se establezcan mediante un acto jurídico. Durante mucho tiempo se ha implementado dos teorías respecto al cumplimiento de los derechos que tiene una persona, sin embargo, una de las teorías ha predominado su ideología, las dos teorías que se hace mención son la teoría de derecho adquiridos y la teoría de hechos cumplidos.

Cuando hacemos mención a la teoría de derechos adquiridos nos situamos en la edad media, puesto que, en esa época la escuela del derecho natural sostuvo que el derecho adquirido se hace presente en el instante que el derecho emerge y se adhiere al sujeto, por tanto, las normas que se establezcan posterior a ello no podrán afectar la finalidad de la norma primigenia.

Para que la teoría del derecho adquirido surja efectos se tienen que cumplir tres conceptos. El primer concepto es la mera facultad, al hablar de la mera facultad se está hablando de la capacidad absoluta y tacita que tiene el sujeto para adquirir derechos. El segundo concepto es la expectativa, la expectativa hace referencia a la posibilidad de adquirir el derecho. El tercer concepto es el derecho adquirido como tal.

Para poder comprender como es que funciona el derecho adquirido y la homologación de remuneraciones, consideramos que es importante relacionar los conceptos con un ejemplo claro. Cuando una persona presenta la demanda de homologación de remuneraciones – se evidencia el concepto de mera facultad – puesto que tiene la capacidad de ejercicio y

la tutela jurisdiccional avala sus derechos de acción. Luego de haber presentado la demanda de homologación, la persona está a la espera de la calificación y posterior admisión de la demanda, para que finalmente se evalúe en juicio justo si es acreedor del derecho a homologarse o no – se evidencia el concepto de exceptiva – debido a que la persona está a la espera de una sentencia firme. Finalmente, cuando ya existe una sentencia firme se está presente ante un derecho adquirido y que, con el tiempo, ninguna norma o acto jurídico podrá afectar a lo que ya se consintió

Otra de las teorías es la de hechos cumplidos, esta teoría fue instaurada por Planiol, Coviello y Chironi. La teoría de los hechos cumplidos sostiene que la norma debe surgir efecto únicamente durante la vigencia de los hechos, en pocas palabras que su ejecución se aplique de forma inmediata.

Volviendo al ejemplo del proceso judicial de homologación de remuneración, cuando se está frente a hechos cumplidos el sujeto adquiere el derecho a homologarse de acuerdo a lo establecido en sentencia, sin embargo, durante la etapa de ejecución de sentencia surge un nuevo cambio en la remuneración o la parte demandada apela, cambiándose lo que se estableció en primera instancia. Cuando surgen cambios posteriores a lo establecido primigeniamente, los derechos que la persona ostento van a variar desde la fecha que entra en vigencia lo establecido recientemente.

Del análisis de las dos teorías se llega a la conclusión que el estado peruano se rige bajo la aplicación de los hechos cumplidos, pues, mediante la Casación N° 15470-2014 el órgano judicial reafirma dicha postura, debido a que, el artículo 103 de la Constitución Política fundamenta que la norma o derechos establecidos se aplican conforme a los acontecimientos que dieron pie a su constitución.

Siendo así que, al considerar la teoría del derecho adquirido, se estaría presente ante una limitación del derecho pues no se daría la oportunidad a la mejorar que la norma o una sentencia puedan variar en cuanto a un derecho. Por esa razón, se cree que la teoría de los hechos cumplidos se aplicaría de manera efectiva en todos los ámbitos del derecho, dejando en claro que lo que se prioriza son los derechos de las personas.

3.3.LA AMBIVALENCIA DEL TÉRMINO “HOMOLOGACIÓN PERMANENTE EN EL TIEMPO”

Habiéndose entendido el concepto esencial de la homologación de remuneraciones, toca analizar en qué circunstancias y por qué razón se considera ambivalente.

La ambivalencia según la Real Academia Española, es definida como la doble interpretación de un mismo hecho o dos opiniones frecuentemente opuestas. Asimismo, en el siglo XX el psiquiatra Eugene Bleuer, propuso describir la ambivalencia como aquella relación en donde se evidencia dos pensamientos distintos, dos tendencias contrapuestas en relación a un solo acto.

De la misma manera Blume (2011) considera que la redacción e interpretación son aspectos que predominan la investigación científica en el derecho, son habilidades que buscan convencer al lector o expositor con razones lógicas, empero, no siempre se llega a formar una sola conclusión frente a un hecho. En diversas ocasiones se llega a constituir dos ideas; ideas divergentes que generan debate entre las partes participantes.

En base a la interpretación de la homologación de remuneraciones tramitado en un proceso laboral, como investigadores, hemos concluido que existe ambivalencia en cuanto a la definición de – homologación permanente en el tiempo – pues, los

operadores de justicia plantean una interpretación distinta frente a la postura que manifiestan los abogados laboristas.

Notamos que la ambivalencia del término homologación de manera permanente en el tiempo tiene dos orígenes que en suma influyen durante la etapa de ejecución de sentencia. La primera fuente ambivalente se evidencia en la demanda que realiza el abogado y la segunda fuente; en la sentencia que emite el juez. Para efectos de una mayor comprensión citaremos el extremo de la pretensión de la demanda y parte resolutive de la sentencia:

a. Expediente N° 03883-2017-0-2501-JR-LA-05

b. Pretensión demandada:

Nivelación de Remuneraciones de agosto del 2014 hasta octubre del 2017 y de manera permanente en el tiempo.

c. Sentencia:

Décimo cuarto considerando: Habiéndose determinado que, desde el mes de julio de 2014, fecha en que el demandante se le promovió al cargo estructural de Proyectista, le correspondía percibir una remuneración mensual igual al homologo Jorge Luis Trujillo López, lo que da pie al otorgamiento de la nivelación remunerativa de manera permanente en el tiempo a partir del mes de noviembre del 2017.

Parte Resolutiva: Ordenar a la demandada cumpla con ordenar el pago de nivelación de remuneraciones de agosto del 2014 hasta octubre del 2017.

d. Etapa de Ejecución de Sentencia:

En esta etapa, se presume que la parte demandada está cumpliendo el mandato judicial que ha impuesto el juzgado. Sin embargo, el abogado de la parte demandante advierte que

la demandada ha incrementado el monto al compañero homologo, pero no a su representada. Dando cuenta de ese hecho, el abogado solicita ante el juzgado que la demandada cumpla con homologar a su representada al monto incrementado a su compañero. A lo cual la demandada se opone exponiendo que la sentencia solo se limita en disponer que se le homologue al monto que ganaba a la fecha de la interposición de la demanda. Luego de analizar ambos puntos de vista, el juez toma la decisión de requerir a la parte demandada que cumpla con abonar el nuevo monto incrementado al compañero homólogo del demandante, cumpliéndose en todos sus términos la homologación de remuneraciones de forma permanente en el tiempo.

a. Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01

b. Pretensión de la Demanda:

Homologación de remuneraciones desde el 01 de julio del 2012 y en adelante de manera permanente en el tiempo.

c. Sentencia:

Décimo Sexto considerando: Habiéndose establecido que le corresponde al demandante la homologación en sus remuneraciones con la remuneración que percibe su compañero homólogo, debe corresponder su otorgamiento de manera constante a partir del junio del año 2015.

Sentencia: Homológuese la remuneración del demandante desde el mes de junio del año 2015 y debe considerarse de allí en adelante por el servicio prestado a la demandada.

d. Etapa de Ejecución de Sentencia:

Conforme se aprecia en el desarrollo de la etapa de ejecución, al compañero homólogo del demandante le incrementa su remuneración a una suma superior a la que percibía

durante el planteamiento de la demanda. El abogado de la parte demandante al percatarse de dicho incremento procede a solicitar ante el juez que se homologue el recurrente al sueldo del compañero homologo. El juzgado encargado de dicha pretensión, evalúa lo solicitado llegando a la conclusión que la sentencia se ha cumplido en todos sus extremos conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial en vista que toda autoridad tiene la potestad de obligar y dar cumplimiento a lo establecido en decisiones judiciales, en ese sentido, el demandante ya es acreedor del derecho a homologarse pero únicamente al monto que ha petitionado mas no a los nuevos incrementos que se generen en la etapa de ejecución de sentencia. De esa manera, el juzgado exhorta al abogado demandante que sustente su petición en un proceso diferente.

a. Expediente N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02

b. Pretensión demandada:

Homologación de Remuneraciones y Reintegro de Beneficios Sociales, desde el mes de noviembre del 2008 hasta el mes de octubre del 2017 y de manera permanente en el tiempo.

c. Sentencia:

Sétimo considerando: En tal sentido, habiéndose analizado cada uno de los parámetros objetivos de comparación entre el demandante Cesar Chipana Velásquez y su homólogo Alan Pérez Alca, se concluye que en autos no existe factores objetivos, legítimos y razonables que justifiquen la diferenciación entre las remuneraciones que alega el actor (...) De lo cual se tiene que al demandante se le debe homologar su remuneración con su homólogo Alan Antonio Pérez Alca.

Parte Resolutiva: Ordenar a la demandada cumpla con la Homologación de remuneración, la cual se debe incrementar en forma permanente de acuerdo a la remuneración que percibe Perez Alca Alan Antonio.

Sentencia de segunda instancia: Se confirmó en todos los extremos la demanda de homologación de remuneraciones y reintegro de beneficios sociales.

d. Etapa de Ejecución de Sentencia:

En el interín de ejecución de sentencia, la empleadora incrementa la remuneración del trabajador homólogo, siendo un monto superior al que percibía al momento de la presentación de la demanda, por lo cual, aún existía una diferencia remunerativa en comparativa con el trabajador demandante, ante ello, el abogado defensor solicita el requerimiento de nivelación de acuerdo a los términos literales señalados en la sentencia, sin embargo, el Juzgado denegó, mediante un auto, la petición aludiendo que no podía hacer extensivo los alcances de la sentencia en mérito al principio de cosa juzgada establecido en el T.U.O de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Dicha resolución judicial fue apelada y el órgano superior se pronunció en similar sentido.

a. Expediente N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02

b. Pretensión demandada:

Nivelación y Reintegro de Remuneraciones, respecto al mes de abril del 2012 hasta el mes de agosto del 208 y de manera permanente en el tiempo.

c. Sentencia:

Parte Resolutiva: Declarar infundada la Demanda sobre nivelación y reintegro de remuneraciones.

Sentencia de segunda instancia: Considerando décimo:(...) se advierte que ambos han tenido una trayectoria laboral en puestos similares que se considera dentro del grupo ocupacional y que el trabajador homólogo percibe mayor remuneración que el demandante; siendo así, de lo actuado, se colige que la demandada no ha logrado acreditar que el trabajador base haya tenido una experiencia diferencia, eficiencia o antigüedad mayor o distinta que el demandante (...)

Parte Resolutiva: Declarar FUNDADA la demanda de nivelación y reintegro de remuneraciones (...) cumpla la demandada con considerar como remuneración básica íntegra mensual, a partir del mes de agosto del 2018 en adelante.

d. Etapa de Ejecución de Sentencia:

En ejecución de sentencia, la empleadora incrementa la remuneración del trabajador homólogo, hecho que produciría nuevamente una diferenciación salarial con el trabajador demandante, a lo que el abogado defensor, alegando que el proceso es de homologación de remuneraciones y se ha reconocido el derecho como tal a su patrocinado, se proceda a requerir a la demandada a que nivele la remuneración del demandante a la nueva remuneración que percibe el homólogo, siendo que el Juzgado denegó dicho requerimiento en razón a que se estableció la homologación en la suma peticionada primigeniamente en la demanda y el principio de cosa juzgada establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, dicha resolución fue apelada y el superior resolvió en sentido similar.

Hemos llegado a la conclusión, luego de analizar los expedientes antes detallados, que la ambivalencia del término – homologación permanente en el tiempo – genera en gran manera un des perjuicio al demandante. Tanto el quinto juzgado, así como el primer

juzgado buscan resguardar y proteger los derechos del trabajador, pero ¿Qué ocurre cuando en la ejecución de sentencia no se cumple lo peticionado en la demanda a raíz de una ambivalencia en la terminología? Simplemente el demandante tiene que exigir, exhortar y peticionar en reiteradas ocasiones que se le corra traslado a la otra parte para que cumplan el incremento remunerativo conforme a lo establecido en sentencia que a su vez fue solicitado en la demanda. ¿Quién cometió el error, el demandante en el planteamiento demanda o el juez en la interpretación de la sentencia? En realidad, no se sabe quién dio inicio a la ambivalencia de la homologación permanente en el tiempo, lo que se sabe es que en la ejecución de la sentencia se podría establecer un mecanismo que colabore con el sistema procesal y con la parte más vulnerable.

3.4.CRITERIOS DEL JUEZ AL MOMENTO DE EJECUTAR LA SENTENCIA

Un criterio en común que sostienen los jueces de los expedientes estudiados, es que, ellos deben hacer prevalecer lo que se establece en los mandatos judiciales, sin mediar objeciones (Ver Art N° 04 del TUO de la ley orgánica del poder judicial).

No obstante, es los casos presentados, se evidencia dos métodos de acción muy distintos. Por un lado, el Juez del Quinto Juzgado Laboral sostuvo durante toda la etapa de ejecución de sentencia que en efecto la homologación de remuneración permanente en el tiempo hace referencia a que el demandante se hace acreedor mediante sentencia al derecho de homologarse conforme a la remuneración que perciba su compañero homologo, indistintamente al monto y al tiempo.

Es decir, el juez considera que la persona que demanda homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo, adquiere el derecho a homologarse y no el derecho a percibir un monto específico, que, en resumidas cuentas, si el compañero homologo con

el paso del tiempo percibe un incremento en su remuneración, el demandante también debe percibir dicho incremento a menos que existe causa juzga que justifique la diferenciación salarial.

Por otro lado, el juez del Primer y Segundo Juzgado Laboral, durante el desarrollo de la etapa de ejecución se mostró indiferente a la solicitud de incremento de remuneración por haber obtenido el derecho a homologarse. Su fundamento principal es que, la sentencia de primera instancia y la sentencia de segunda instancia hacen mención a que el demandante únicamente puede homologarse al monto remunerativo que percibía su compañero homólogo, es decir, si durante la etapa de ejecución de sentencia al compañero homólogo le incrementan su salario, el demandante no podría hacerse acreedor de dicho incremento pues eso no se ha previsto en la sentencia.

De tal modo, los juzgados laborales de la corte superior de justicia del santa no tienen un común denominador en cuanto a homologación de remuneración se refiere. El quinto juzgado y el primer juzgado tienen formas distintas de calificar la demanda, formas distintas de sentenciar y ejecutar la sentencia.

3.5.CRITERIOS DEL ABOGADO DEL DEMANDANTE EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIA

La postura que el abogado ejerce durante dicha etapa, es la de proteger y salvaguardar los derechos de su representada. Cuando se presenta durante esa etapa el incremento salarial en el compañero homólogo, el abogado de la defensa de inmediato procede a solicitar el incremento para su representada, argumentando que se le ha concedido el derecho a homologarse a través de la sentencia, y por tanto tiene la capacidad de solicitar dicho incremento.

A pesar de notar la negativa del juzgado, el abogado continuo en el afán de ser homologado al nuevo incremento sustentando su postura en la sentencia que le avala dicho derecho. El entroncamiento se refleja cuando el juzgado niega rotundamente la homologación del nuevo incremento, pues asegura que la sentencia se ha cumplido en todos sus términos y es mediante otro proceso que debe solicitar el incremento.

Cuando los juzgados actúan de esa manera, están privando al demandante su derecho a homologarse y generando desventaja en el funcionamiento del órgano de justicia.

En el abogado defensor queda la duda si el juez concede la homologación de remuneraciones al derecho o salario, porque en un juzgado consideran que el demandante se homologa al derecho de remuneración y en otro juzgado consideran que el demandante se homologa únicamente al salario. Esa duda que se ha generado en el abogado, proyecta a que exista la ambivalencia de la homologación de remuneraciones permanente en el tiempo, obligándolo a analizar la proyección de sus demandas y el análisis de las sentencias.

3.6.DÉFICIT DE REGULACIÓN NORMATIVA EN TORNO A LA DEFINICIÓN DE LA HOMOLOGACIÓN SALARIAL

Al saber que existe carencia en cuanto a la regulación de la homologación de remuneración salarial, Albiol (1992) hace alusión que los juristas están implementando el uso de dos términos para ejemplificar los fallos de la norma, teniendo el defecto y la deficiencia.

Para nosotros el defecto se presenta en los casos en donde existe una norma aplicable para un caso específico, sin embargo, esta norma no cumple con su finalidad pues contiene un error en su estructura. En cambio, la diferencia se evidencia cuando un caso práctico no cuenta con una norma específica que colabore con su pronto solución.

Cuando existe estos vacíos en la norma, fácilmente pueden ser superados con la aplicación de la jurisprudencia. Mientras que el defecto se puede subsanar con la correcta e idónea interpretación de la norma.

Al aplicar las normas igualmente satisfactorias, se tiene que el Código Civil en su título preliminar regula los vacíos de la ley, si bien la investigación gira entorno al derecho laboral, el derecho es derecho civil es aplicable cuando la primera no prevea la situación jurídica.

En cuanto a los vacíos de la ley, regula que la Corte Suprema de Justicia, el Fiscal de la Nación tienen la obligación de rendir cuentas al congreso respecto a los vacíos y defectos que presenta la legislación peruana (Ver artículo X del título preliminar del C.C).

Durante la investigación se advirtió que el estado peruano carece de regulación respecto a la homologación salarial, reflejándose de alguna u otra manera las lagunas jurídicas que presenta el ordenamiento jurídico. La Nueva Ley Procesal del Trabajo, no regula expresamente los parámetros que debe ceñirse un proceso de homologación de remuneraciones; si hace mención el ámbito de justicia laboral , detallando de manera amplia los parámetros que la norma regula pero no especifica por ejemplo; el concepto básico de qué es la homologación de remuneraciones o cuales son los requisitos que se deben cumplir para demandar la homologación de remuneraciones ni mucho menos de cuáles son los parámetros de la pretensión y la sentencia.

La nula regulación de la homologación de remuneraciones conlleva a que la ambivalencia del término permanente en el tiempo continúe afectando a los demandantes y como consecuencia no se haga el correcto uso de la tutela jurisdiccional. La ambivalencia no solo del término sino también de los alcances de la homologación de remuneraciones, algo tan

simple como establecer si una persona se homologa a la remuneración o se homologa al derecho y por tanto a lo largo del tiempo le seguirá correspondiendo el incremento remunerativo de su compañero homologo.

CAPITULO IV . LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS LABORALES EN MATERIA DE HOMOLOGACIÓN, DESDE EL PUNTO DE VISTA TUTIVO AL TRABAJADOR, A PROPÓSITO DEL PRINCIPIO DE COSA JUZGADA, LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EL DERECHO A LA IGUALDAD

4.1.ETAPA DE EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA

3.6.1. CONCEPTO Y FINALIDAD

Según Arévalo (2016b) es la fase final de todo proceso laboral, en este punto existe un pronunciamiento por parte del órgano jurisdiccional sobre el conflicto jurídico sometido a su conocimiento, y se establecen tanto los derechos como obligaciones de las partes intervinientes en el litigio.

En el mismo sentido, Ledesma (2015) nos menciona que al existir una sentencia firme, automáticamente se habilita la vía ejecutoria, por lo cual, los efectos de la cosa juzgada toman radical importancia para la satisfacción de los intereses de la parte vencedora.

Por su parte, Vinatea y Toyama (2011) entienden que la finalidad de la ejecución de sentencias es la materialización de las decisiones judiciales en relación a los derechos declarados, así se satisfacen aquellas pretensiones por las cuales se solicitó tutela jurisdiccional.

Ahora bien, en cuanto a las obligaciones impuestas mediante las sentencias judiciales en el marco de un proceso laboral, Toyama y Vinatea (2019) precisa que, existen obligaciones de dar como en el caso del pago de beneficios sociales, obligaciones de hacer como la reposición al puesto laboral y obligaciones de no hacer como el cese de actos de hostilidad por parte del empleador.

No debe perderse de vista que los principios que inspiran la Nueva Ley Procesal del Trabajo son aplicable a todo el proceso laboral, esto es, en todas las etapas del proceso, entendiéndose al trámite y ejecución, por lo que, considerando que el trabajador siempre será la parte más débil dentro de la relación laboral, resulta interesante como estos principios se ven reflejados en la etapa de ejecución de sentencia, y específicamente, como propondríamos su aplicación de manera práctica a los expedientes materia de estudio desde un punto de vista tuitivo al trabajador.

Para tal efecto, previamente se identificarán cuáles son estos principios, así se tiene que

a. Principio de oralidad

La oralidad consigue sus fines a través de lo que se denomina la viva voz. Arévalo (2016b) menciona que si bien pareciese que la oralidad no tiene ningún tipo de prevalencia en la etapa de ejecución de sentencia, debe tenerse en consideración que el proceso laboral es flexible y no tan formal, además de complementarse con las disposiciones contenidas en el Código Procesal Civil, en tal sentido, nada impide al Juez, si lo considera necesario, convocar a las partes a una audiencia excepcional para requerir el cumplimiento de sus sentencias a las partes, así como también el de señalar las consecuencias de su no cumplimiento, de conformidad con el artículo 51 inciso 3 del CPC.

b. Principio de celeridad y economía procesal

Implica necesariamente que la etapa de ejecución de sentencia, la satisfacción del derecho declarado y la actividad procesal sea en el menor número de actos para evitar la dispersión (Ledesma, 2015).

Asimismo, nuestro ordenamiento jurídico ha dotado medios al órgano jurisdiccional para que se coaccione al demandado al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la sentencia, un claro ejemplo las multas sucesivas y compulsivas, por lo que también se procura que esta etapa procesal sea célere, entre otras facultades, como el poder rechazar las actuaciones dilatorias que tengan por finalidad retardar el cumplimiento de la sentencia.

c. El rol protagónico del juez

En palabras de Arévalo (2016b) este principio se extiende también a la etapa de ejecución del proceso, comportando mucho su grado de intervención para que esta etapa no sea la mas lata y se torne en ineficaz. En efecto, la Nueva Ley Procesal del Trabajo le ha otorgado al órgano judicial potestades y facultades suficientes para poder agilizar y efectivizar las obligaciones impuestas en la sentencia.

Vinatea y Toyama (2011) también señala que el juez debe propiciar el impulso procesal de oficio, sin esperar que la parte demandante formule peticiones orientadas al cumplimiento de las obligaciones establecidas en una decisión judicial firme.

En suma, la ejecutoria es la última etapa del proceso y allí la parte demandante goza del derecho reclamado y declarado por la instancia judicial.

3.7.CONDICIÓN DE COSA JUZGADA EN LAS SENTENCIAS LABORALES Y SUS EFECTOS

El concepto de cosa juzgada ha ido variando a lo largo del tiempo y se ha ido consolidando hasta la actualidad, la definición actual que se maneja y la que es aceptada por la doctrina mayoritaria es la que la entiende como un principio de autoridad, mediante la cual una sentencia judicial tiene eficacia plena al ya no poderse recurrir contra ella, ni poder variar su contenido.

En concordancia a ello, Landoni (2003) destacó 3 características principales de una sentencia con calidad de cosa juzgada, la primera la condición de inimpugnable, es decir, que no procede contra ella recurso de impugnación alguno que implique la revisión de la misma, la segunda la condición de inmutable, refiriéndose a que ninguna autoridad pueda alterar los términos establecidos en ella, y tercera, que sea ejecutable.

Por su parte, tenemos a Devis (2009) quién comenta que la cosa juzgada no es más que el fin perseguido por las partes, el cumplimiento de la decisión arribada por el juez, tras la resolución definitiva de la cuestión litigiosa, sin que pueda ser nuevamente discutida en el mismo proceso o en algún otro futuro.

Para Asencio (2010) la cosa juzgada garantiza la seguridad jurídica pues con la inmutabilidad de las resoluciones judiciales se propicia la estabilidad de las relaciones procesales, se le otorga un carácter definitivo a la decisión judicial y se evita una extensión

indefinida e irrazonable de la controversia, como a su vez, una decisión posterior que sea incompatible con aquella que ya ha adquirido dicha autoridad.

En nuestro ordenamiento jurídico la cosa juzgada se encuentra regulada en la Constitución Política del Perú, el Código Procesal Civil, así como también se manifiesta en la Ley Orgánica del Poder Judicial, siendo que haciendo interpretación sistemática el principio de cosa juzgada alcanza a las partes involucradas en el proceso tanto en el cumplimiento estricto de la decisión judicial, como en la irrecurribilidad de las mismas (Arévalo, 2016b). El propio Tribunal Constitucional ha señalado en consolidada jurisprudencia que la cosa juzgada es un principio que otorga al fallo judicial una condición de indiscutible, por tratarse de una decisión final, y garantiza a los justiciables que su contenido permanecerá a lo largo del tiempo.

3.7.1. COSA JUZGADA FORMAL

Para Ledesma (2015) la cosa juzgada formal hace referencia a la imposibilidad de cuestionar lo ya decidido en el mismo proceso, dejando la salvedad de poder hacerlo en uno posterior, siendo una suerte de preclusión que alcanza a todos los actos procesales comprendidos en el mismo.

En concordancia con Romero (2011) la cosa juzgada formal importa una preclusión a cuestiones relacionadas al fondo del proceso, teniendo efecto y aplicación únicamente para el proceso en curso.

En buena cuenta, la cosa juzgada formal es una garantía que dota a la sentencia un carácter de irrevisable, es decir, impide que se discuta sobre lo ya decidido pero únicamente en el mismo proceso.

La Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad (2015) señala que una de las finalidades de la cosa juzgada formal es generar certeza a los justiciables sobre el fallo judicial, sus consecuencias, y la preservación de su contenido a efectos de su cumplimiento.

3.7.2. COSA JUZGADA MATERIAL

Para Ledesma (2015) la cosa juzgada material imposibilita de manera definitiva que se discuta la controversia resuelta en un proceso posterior, los rasgos característicos de una sentencia con calidad de cosa juzgada material son la intangibilidad, inmutabilidad, e invariabilidad de lo ya decidido.

Siguiendo a Romero (2011) la cosa juzgada material o sustancial es el pronunciamiento definitivo sobre el objeto del conflicto jurídico, extendiendo los efectos de inmutabilidad de lo sentenciado para todo proceso futuro.

Asimismo, por parte de Toyama (2015) la dimensión material de la cosa juzgada protege el contenido de la decisión judicial, esto es, la autoridad de cosa juzgada implica su respeto irrestricto en todo lo decidido y en todo sentido, no pudiendo ser modificada, alterada, debiendo tener eficacia plena.

La manifestación del derecho de la cosa juzgada material y sus efectos con los justiciables garantiza que la decisión judicial se cumpla en sus propios términos, pues no se trata de simples declaraciones de voluntad, sino de derechos declarados, así, lo expresamente mandado debe cumplirse sin lugar a interpretaciones subjetivas por ninguna de las partes.

En suma, para Arévalo (2016a) la diferencia que existe entre la cosa juzgada formal y material es básicamente que la primera puede ser objeto de revisión en un juicio

posterior, pudiendo ser invalidada o ratificada, mientras que la segunda no es susceptible de ningún recurso ordinario, y lo decidido es vinculante y trasciende a toda clase de proceso futuro.

3.8.EL PRINCIPIO DE TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO

3.8.1. CONCEPTO Y FINALIDAD

Como ya se ha visto, si hablamos de cosa juzgada, ello conlleva necesariamente a profundizar sobre el principio de la tutela jurisdiccional efectiva, específicamente en lo que concierne a la eficacia de las resoluciones judiciales.

Previo a ello, resulta pertinente definir qué es la tutela jurisdiccional efectiva, pues si bien es cierto, se encuentra regulado en el artículo 1° del Título Preliminar del Código Procesal Civil, este cuerpo normativo no ofrece más alcance por lo que se hace necesario recurrir a la doctrina.

Una definición clásica y tradicional según Monroy (1996) es un derecho subjetivo por el cual, toda persona que se considere afectada o menoscabada en sus intereses, exige al Estado tutela jurídica plena, esto es, está dotado del derecho de acción o contradicción según sea el caso.

Otro concepto más actual es el que nos brinda Hurtado (2006) cuando hace mención a la tutela jurisdiccional efectiva como un derecho constitucional y humano que si bien es cierto se materializa dentro de un proceso judicial como demandante o demandado, no es hasta que el Estado, tras el ofrecimiento de garantías mínimas a las partes procede a resolver el conflicto intereses y dota de verdadera tutela cuando ejecuta su resolución final.

Por su parte, el profesor Carrasco (2020) tiene una definición, a nuestra consideración, más amplia y precisa sobre la tutela jurisdiccional efectiva, así pues, señala que esta puede y debe ser entendida de dos formas complementarias:

- a. La primera desde el punto de vista del Derecho Procesal en donde la tutela judicial es la actividad ejercida por los órganos jurisdiccionales en salvaguardia de los derechos e intereses de la sociedad, interviniendo en aquellos conflictos jurídicos surgidos en el plano social, teniendo base en el ordenamiento jurídico, aplicando normas jurídicas y previa apreciación de posición de las partes afectadas en el caso en concreto.
- b. La segunda desde el punto de vista del Tribunal Constitucional donde la tutela judicial tiene diversas manifestaciones, no solo se resume a la resolución de conflictos jurídicos por parte de los órganos jurisdiccionales, sino también al propio acceso a la justicia, a la tramitación del proceso, la resolución de la controversia y la garantía de una decisión con los estándares mínimos de razonabilidad y lógica del caso.

En este punto, y relacionado con la temática central del presente apartado, advertimos que dentro de los rasgos de manifestaciones de la tutela jurisdiccional efectiva se encuentra el derecho a la ejecución de resoluciones judicial como contenido esencial. En palabras de Espinoza (2023) es responsabilidad del Estado el proporcionar mecanismos al Juez para lograr la efectividad de sus mandatos, máxime si uno de los deberes de los magistrados es no dejar de administrar justicia. En efecto, se debe considerar todas las medidas previstas e interpretaciones que el juzgador debe

adoptar, a fin de evitar la violación de derechos fundamentales, y en su caso, reparar los vulnerados con efectividad y en un plazo razonable.

La etapa de ejecución de sentencia, el principio de cosa juzgada y el derecho de la tutela jurisdiccional efectiva son instituciones jurídicas que van de la mano, y tienen sus cimientos en el ámbito internacional, ya la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado al respecto, cuando señaló que la protección judicial implica que una sentencia con autoridad de cosa juzgada dota de certeza sobre el derecho declarado, por lo que tiene como efectos la obligación de su cumplimiento. En suma, el juez tiene tanto poder jurisdiccional para decidir y ejecutar o hacer ejecutar lo decidido.

Una conceptualización interesante de la tutela jurisdiccional efectiva es la que nos menciona Hurtado (2006) cuando señala que bajo este principio toda la actividad judicial debe estar orientada a la eficacia de sus resoluciones firmes, para ello, el juzgador debe adoptar todos los mecanismos necesarios que coadyuven a la materialización de lo decidido y su plena eficacia.

En reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional se ha desarrollado sobre el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en su dimensión de ejecución de resoluciones judiciales, haciendo énfasis muchas veces la tutela jurisdiccional que no es efectiva no es tutela, en ese sentido, la decisión judicial debe ser cumplida en sus propios términos, no limitándose a ello, sino que extendiéndose y reflejándose en otros derechos constitucionales.

3.9.DERECHO A LA IGUALDAD

3.9.1. CONCEPTO Y FINALIDAD

Al ya haberse desarrollado en la parte pertinente los aspectos sustanciales del derecho a la igualdad y su fundamento en instrumentos internacionales, así como en la normativa nacional, hemos considerado este sub capítulo por ser básicamente el derecho vulnerado de los trabajadores y que es objeto de toda demanda de homologación de remuneraciones. En ese sentido, no se redundará más en este aspecto en la parte sustantiva, sino, únicamente hacer hincapié en que el presente marco teórico se ha organizado estructuralmente para graficar todo el proceso judicial de homologación de remuneraciones. Es decir, se parte de la idea del derecho a la igualdad vulnerado por el cual un trabajador solicita la tutela jurisdiccional efectiva, instaura todo un proceso judicial en contra de su empleador, se lleva a cabo todas las etapas procesales para que finalmente se expida una sentencia con calidad de cosa juzgada, la misma que al entrar en ejecutoria procure la satisfacción de ese derecho reclamado inicialmente.

Con relación a los expedientes seleccionados para el presente informe de investigación y el análisis desde el punto de vista tuitivo al trabajador

- a. Expediente N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02
- b. Cosa Juzgada y tutela jurisdiccional efectiva

Por nuestra parte postulamos que en el presente proceso judicial se debió aplicar la Cosa Juzgada en su dimensión formal y material, en su sentido más genuino, auténtico, respetando la esencia del derecho demandado, la finalidad del proceso y teniendo en cuenta la doctrina ya comentada, es

decir, si la parte resolutive de la sentencia; entiéndase a esta como la declaración de voluntad judicial, ha adquirido la autoridad de cosa juzgada, esta se debe cumplir de manera irrestricta, en sus propios términos porque ya se declaró el derecho de homologación a favor del demandante. Para este fin, nos permitimos hacer un extracto literal de la decisión judicial contenida en la sentencia: “*FALLO*: DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta por don CESAR RENEE CHIPANA VELASQUEZ, contra SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A., sobre Homologación de Remuneración, la cual se debe incrementar en forma permanente de acuerdo a la remuneración que percibe PEREZ ALCA ALAN ANTONIO (...)”

En efecto, con dicho pronunciamiento se puso fin al conflicto judicial, y adquiere un status definitivo dado que fue apelado y en instancia superior fue confirmado en todos sus extremos, por lo tanto, se habilitó la vía de ejecución con la homologación reconocida en pleno derecho, con el único precepto que al trabajador demandante percibirá la misma remuneración que el trabajador homólogo, en forma permanente. No obstante, mal se interpretó el principio de cosa juzgada por la propia instancia de mérito y la instancia superior, cuando se consideró que el derecho demandado atendió al homologarse la remuneración del demandante a la que percibía el homólogo en la oportunidad que se presentó la demanda, impidiendo que se acceda a una nueva nivelación ante eventuales incrementos que realizaba la demandada al trabajador homólogo, haciendo ineficaz la resolución judicial.

En suma, bajo la aplicación de la Cosa Juzgada Formal y Material no se podría admitir discusión alguna sobre el derecho de homologación y sus alcances declarados, toda vez que el juez ya resolvió el conflicto de intereses y solo le queda efectivizar su mandato judicial.

- a. Expediente N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02
- b. Cosa Juzgada y tutela jurisdiccional efectiva

En el presente proceso, la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia señala literalmente “(...) CUMPLA la demandada con considerar como remuneración Básica íntegra mensual, a partir del mes de agosto del 2018 en adelante, la suma de S/. 1,535.50 (...)” y dicha decisión judicial ha adquirido la autoridad de Cosa Juzgada, no obstante, se debe tener en cuenta que el proceso laboral en nuestro ordenamiento jurídico ha sido diseñado estructuralmente a favor del trabajador por ser la parte más débil en la relación laboral, véase los principios procesales, la flexibilidad en el trámite, entre otros aspectos. Nosotros apuntamos en el mismo sentido, desde el punto de vista tuitivo reflexionamos en cómo debe ser la práctica judicial en relación a la satisfacción de los derechos reclamados, pues recordemos que la demanda se planteó como homologación de manera permanente en el tiempo, esto es, la homologación como derecho a percibir la misma remuneración que el trabajador homólogo pero que esta se vea proyectada a futuro, lo que tampoco se cumplió en este expediente judicial, pues el juzgado compartía el mismo criterio que la homologación se cumple cuando la demandada nivela las remuneraciones de ambos trabajadores. Lo cual, no hace nada más que reforzar el argumento que existe un problema de interpretación

sobre la homologación en derecho y sus alcances generando inseguridad jurídica a los demandantes.

d. Expediente N° 03883-2017-0-2501-JR-LA-05

e. Cosa Juzgada y tutela jurisdiccional efectiva

En el presente expediente, consideramos que el magistrado que intervino en el proceso de homologación de remuneraciones actuó desde el punto de vista tuitivo al trabajador, entendiendo la finalidad de la demanda, la esencia del derecho reclamado, los fines del proceso, la Cosa Juzgada en su dimensión Formal y Material, y considerando la doctrina al respecto. La parte resolutive de la sentencia establece: “(...) NIVELAR la remuneración básica del demandante a S/. 2,600.00 a partir de noviembre del 2017 (...)”. Nótese que, al igual que en el expediente anterior, la homologación ha sido decretada en un monto dinerario específico, sin embargo, el Juez ha interiorizado la verdadera esencia del derecho de homologación y lo ha efectivizado en la ejecución de proceso, pues, ante el incremento remunerativo del trabajador homólogo el Juzgado accedió al reintegro solicitado por la parte demandante en vía de ejecución de sentencia y requirió su cumplimiento a la demandada en resumidas cuentas, hizo prevalecer su papel de rol protagónico y como director del proceso, proporcionó verdadera tutela jurídica.

f. Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01

g. Cosa Juzgada y tutela jurisdiccional efectiva

En el presente caso, el Juez establece mediante sentencia lo siguiente: “(...) *HOMOLÓGUESE la remuneración del demandante en un monto de S/ 2,651.00 Nuevos Soles, desde el mes de junio del año 2015 y que debe considerarse de allí*

en adelante por el servicio prestado a la demandada (...)”, habiendo adquirido dicha decisión la calidad de cosa juzgada, no obstante, nuevamente advertimos que el proceso laboral y actuaciones jurisdiccionales no han sido orientadas desde el punto de vista tuitivo al trabajador, es de resaltar que pese a que el proceso es de homologación de remuneraciones fundamentado en el derecho a la igualdad, y existe un pronunciamiento a favor del trabajador demandante donde se declara la existencia del derecho de homologación, se denegó el requerimiento de nivelación del trabajador demandante por las instancias de mérito cuando se incrementó la remuneración al trabajador homólogo, sustentado en el argumento que la homologación se efectuó a la primera nivelación solicitada en la demanda, afectándose el derecho a la tutela jurisdiccional del trabajador y la plena eficacia de las resoluciones judiciales.

III. METODOLOGIA

3.1.TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de enfoque cualitativo toda vez que se busca comprender el fenómeno de la homologación remuneraciones en los procesos judiciales tramitados ante la corte superior de justicia del santa, interpretando sus particularidades en cada caso, los sujetos implicados y el razonamiento abogado. En palabras de Vera (2015) en este enfoque se estudia la calidad, cualidad, relaciones, medios, materiales y cualquier otro aspecto referido a una situación o problema, pretendiendo conseguir un significado social

3.2.METODO

3.2.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

a. Método Inductivo.

Los autores Tena y Rivas-Torres (2007) explica que el método inductivo consiste en generalizar hechos, consecuencias y/o situaciones, a partir del análisis de particularidades, en ese sentido, se busca deducir una premisa general de comportamiento, a partir de la evaluación y análisis de premisas particulares. En la presente investigación se aplicó el método inductivo por cuanto se analizó casos particulares referidos a procesos de homologación de remuneraciones de trabajadores homólogos, así como sus incidencias en trámite y ejecución de dichos procesos, todo lo cual, nos permitió arribar a la conclusión general que existe ambivalencia respecto a la homologación otorgada en derecho y de manera permanente en el tiempo por parte de los Jueces de la Corte Superior de Justicia del Santa y de los abogados defensores de los trabajadores.

b. Método Descriptivo

Según Guevara et al. (2020) el método descriptivo en una investigación tiene como propósito el conocer el fenómeno del estudio a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos, y personas, todo ello mediante la observación. En la misma línea, el profesor menciona que este método de investigación busca puntualizar las características de la población que se está estudiando mediante el registro actual y detallado su estructura y comportamientos.

En tal sentido, la presente investigación Murillo (2013) aplicó el método descriptivo en la medida que, se plasmó en el marco teórico todo lo referido a la homologación de remuneraciones, el principio-derecho de igualdad, la cosa juzgada, la homologación concedida en derecho de manera permanente en el tiempo y los criterios objetivos que justifican la diferenciación salarial entre trabajadores.

c. Método Analítico.

El método de investigación analítica según Jurado (2009) consiste en la descomposición total de un fenómeno, a fin de lograr su interpretación mediante la evaluación integral de sus componentes y elementos.

La presente investigación aplicó el método analítico en el sentido que se analizó las instituciones jurídicas como la homologación salarial en el derecho laboral, el principio de igualdad, las causales objetivas de diferenciación salarial, a fin de determinar su aplicación, finalidad y alcances en el proceso laboral peruanos.

3.2.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA.

a. Método Dogmático

Lo que los sabios califican como método, es a un conjunto de procedimientos referidas a las cosas que podríamos conocer. Es decir, consideran que no se requiere de una

calificación al cien por ciento de lo que sabemos, en mayoría de los casos, lo que quiere decir que, el método dogmático no sirve para contrastar lo que sabemos con lo que podría ser, basándose en hipótesis empíricas.

Para Haba (1972) la característica que comprende el método dogmático es; definición bajo las características que presente la cosa investigada, clasificación según las modalidades establecidas para cosa investigada y relaciones, es decir las funciones de la cosa a investigar.

b. Método Funcional

El método funcional a comparación de la propia investigación, tiene una característica diferenciadora, lo es que, el método funcional trata de describir cual es la utilidad de lo investigado, agregándole un valor a los hechos. El método funcional radica en la necesidad de explicar aquellos términos que carecen de conceptos abstractos y que solo pueden ser explicados a través de la experiencia.

Para Palacios et al. (2016) el método funcional evoluciona con el tiempo, pues su finalidad es explicar el significado de cada palabra a través del tiempo, es decir, si un término jurídico hace 10 años era interpretado de una única forma, con el paso del tiempo eso ha variado y el método funcional tiene que explicar cómo es que se interpreta en la actualidad.

c. Método de Interpretación Jurídica

Para el autor Rubio (2021) lo que se pretende con este método es entender la norma mediante el fin de la misma, es decir, la razón por la cual el legislador creó esta norma y se incorporó al ordenamiento jurídico.

Aplicamos este método de interpretación pues profundizamos cual es el sentido del derecho-principio a la igualdad aplicado a las relaciones laborales entre el empleador

y trabajador, así como la intención del legislador con la expedición de la Nueva Ley Procesal del Trabajo aplicable a los casos materia de estudio.

3.3.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que utilizaremos en la presente investigación es el descriptivo – simple, toda vez que, en palabras del profesor Pérez (2013) consiste en la descripción de aspectos y características de las relaciones jurídicas, así como de la normatividad vigente.

Este diseño fue aplicado en el presente trabajo de investigación, habida cuenta del desarrollo conceptual y teórico del principio de igualdad, la homologación de remuneraciones, la homologación en derecho concedida de manera permanente en el tiempo, el principio de cosa juzgada y los criterios objetivos que justifican la diferenciación salarial.

Esquema:

M-----→O

Donde: M= Muestra y O= Observación de variables

3.4.POBLACIÓN

En el presente informe de tesis se analizó todo lo concerniente al desarrollo del proceso judicial de homologación de remuneraciones, esto es, desde la interposición de la demanda, hasta la expedición y ejecución de la sentencia, piezas procesales contenidas en los expedientes tramitados ante los juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

3.5.MUESTRA

La muestra analizada comprende los siguientes expedientes: Exp N° 03883-2017-0-2501-JR-LA-05, Exp. N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02, Exp. N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02, Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01.

Tabla 1*Muestra de los expedientes materia de estudio*

EXPEDIENTES JUDICIALES	MATERIA
Exp. N° 03883-2017-0-2501-JR-LA-05	HOMOLOGACION Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS
Exp. N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02	HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS
Exp. N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02	HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES
Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01	HOMOLOGACIÓN Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES

3.6.OPERACIONALIZACION

Tabla 2.*Operacionalización de Variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
Ambivalencia de la homologación de remuneraciones permanente en el tiempo.	Dos interpretaciones respecto a una misma condición jurídica.	Disparidad en la ejecución de las sentencias judiciales	- Jueces de los juzgados especializados en lo laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Excesiva rigurosidad por parte de los órganos jurisdiccionales. - Tratamientos judiciales distintos respecto a la homologación de remuneraciones. - Falta de seguridad jurídica
		Diferentes planteamientos de demandas	<ul style="list-style-type: none"> - Abogados defensores - Trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> - Limitación en el modo de formular las pretensiones en la demanda según el ordenamiento jurídico. - Conocimiento de la teoría del caso y/o estrategia procesal. - Particularidades de cada caso.
Afectaciones jurídicas en los procesos laborales	Estado de vulnerabilidad en el cual se encuentra el demandante.	Proceso judicial en ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Sentencia fundada de homologación de remuneraciones con calidad de cosa juzgada - Incremento de la remuneración del homólogo. - Requerimiento de nivelación del demandante en base a la homologación otorgada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Afectación al principio de cosa juzgada, a la tutela judicial efectiva, debido proceso y al derecho a la igualdad

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**3.7.1. TÉCNICAS****a. Fichaje**

Según la ficha de trabajo es utilizada por el investigador para registrar datos puntuales sobre un hecho investigado. Esta ficha debe comprender, por ejemplo; fechas, nombres y un hecho relevante.

Se empleó esta técnica para recolectar la información de cada expediente judicial, seleccionando cada dato en diferentes fichas de trabajo.

b. Estudio de casos

En palabras de Álvarez (2002) para que los investigadores jurídicos puedan recolectar datos específicos de un hecho relevante, es necesario realizar el análisis de casos, recopilar información que será utilizada con fines para demostrar la teoría que se tiene sobre el mismo. Por ello, es que se empleó esta técnica para identificar los criterios jurisdiccionales aplicados en la etapa de ejecución de sentencia de los procesos de homologación de remuneraciones a fin de determinar las afectaciones que perjudican a los trabajadores demandantes.

3.7.2. INSTRUMENTO

a. Fichas Bibliográficas

En la presente investigación se utilizó las fichas documentales, las mismas que son las fichas de resumen, y las fichas de idea general.

b. Ficha de resumen

Según Arias (2012) tiene por finalidad facilitar la investigación sobre un tema toda vez que se realiza un breve resumen como fuente, el mismo que se puede consultar posteriormente, sin la necesidad de leer el texto completo nuevamente.

Es muy útil para poder comprender, identificar y plasmar las partes más importantes de un texto, así pues, se extrae las ideas centrales que sirven para el desarrollo de la presente investigación.

c. Fichas de idea general.

Según Aranzamendi (2011) se utiliza para refutar o apoyar una ley o idea de algún autor, con base a lo leído a un texto jurídico.

Se utilizó la ficha de idea general, previo análisis de un texto jurídico, y se formuló juicios de valor desde nuestra perspectiva sobre el sentido y finalidad de homologación de remuneraciones.

d. Guía de análisis de casos

Álvarez (2002) nos menciona que consiste en describir los aspectos más relevantes de un caso, para así poder determinar sus posibles propuestas de solución.

Se utilizó este instrumento, organizando correctamente la información y datos elementales de los expedientes judiciales, efectuando un buen contenido teórico de la presente investigación

3.8.TÉCNICAS DE ANALISIS DE RESULTADOS

3.8.1. ANÁLISIS DE CONTENIDO

Se utilizó la técnica de análisis de contenido para poder identificar los criterios que aplican los juzgados laborales al momento de ejecutar las sentencias que declaran el derecho de homologación de remuneraciones, y su actuación ante el incremento de remuneración del trabajador homólogo, así, se estudian dichos pronunciamientos, se detectan las tendencias jurisprudenciales y las posibles afectaciones a los trabajadores demandantes.

Según Vizcaíno et al. (2023) esta técnica de investigación cualitativa permite un examen de documentos, fenómenos, y textos para poder identificar los patrones, tendencias, y significados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1.GUÍA DE ANÁLISIS DE EXPEDIENTES

Tabla 3*Análisis del Expediente 03883-2017-0-2501-JR-LA-05*

DATOS GENERALES DEL CASO	
Expediente	N° 03383-2017-0-2501-JR-LA-05
Demandante	Helaman Frank Mamani Mamani
Demandado	Servicios Industriales de la Marina S.A – SIMA PERÚ
Órgano resolutorio de primera instancia	Quinto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa
Órgano resolutorio de segunda instancia	Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Santa
Materia	Pago de Remuneraciones

ANALISIS DEL CASO

Breve descripción de los hechos	<p>Heleman Frank Mamani Mamani, interpone su demanda en contra de SIMA PERU alegando que inicio su relación laboral bajo el cargo de Técnico Dibujante ganando s/ 1500.00 soles mensuales. Pero desde el mes de noviembre del 2014 fue cambiado al cargo de Proyectista ganando el sueldo de s/ 2000.00 soles mensuales. Además, menciona que su compañero que ocupa el mismo cargo gana el monto de s/2600.00 soles mensuales. Por esa razón es que presenta su demanda de homologación de remuneraciones, pues, se demuestra que percibe S/600.00 soles menos que su compañero homologo.</p>
Resolución de primera instancia Res N°05	<p>En el décimo tercer considerando, se determina que no existen motivos razonables que justifiquen la diferenciación salarial entre el demandante y su compañero homologo. Además, el décimo cuarto considerando refuerza lo antes mencionado; pues, corrobora que desde julio del 2014 se promovió el cargo que ocupaba el proyectista. De esa manera, el demandante adquiere el derecho a homologarse</p>

Resolución de segunda instancia
Res N° 10

de manera permanente en el tiempo, declarándose **FUNDANDA** en parte la demanda.

Se evaluó nuevamente los cargos que ostentaban tanto el demandante así como el compañero homologo, asegurando que ambas personas pertenecen a la misma línea de carrera, además de ello, la demandada en la apelación no fundamentó la diferenciación salarial entendiéndose que no hay motivo razonable que justifique el sueldo del demandante. Por esa razón se CONFIRMA la sentencia de fecha 20.06.18.

Etapa de ejecución de Sentencia

Con escrito de fecha 06.11.19 el demandante solicitó ante el juzgado que le incremente en su remuneración el monto de S/170.00, pues a su compañero homologo le incrementaron el sueldo sin justificación alguna. El juzgado con Res N° 22 de 10.01.20, emplazó el requerimiento a la demandada, indicándole que cumpla con lo dispuesto en la sentencia. Ante la negativa de la demandada, el demandante reiteró su solicitud en diversas ocasiones, hasta que el 15.10.20 la demandada precisó ante el juzgado que la petición del demandante no guarda relación lo establecido en la sentencia. En consecuencia, la demandada reitera el pedido, donde el juzgado con Res 27 de fecha 06.11.20 ordena a la demandada que en el plazo de tres días hábiles proceda a realizar el incremento en el salario del demandante, dando cumplimiento con lo establecido en la sentencia – homologación permanente en el tiempo – y en conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial

CONCLUSION DE LOS INVESTIGADORES

La interpretación que realizó el Juez del Quinto Juzgado Laboral, es uno de los pocos criterios que concuerda con nosotros. El juez realizó una correcta recepción de la pretensión de la demanda, dándonos a entender que, el problema no recaería en el planteamiento de la demanda sino en la interpretación del órgano judicial. Al interpretar que la homologación se otorgará de manera permanente en el tiempo, se obtienen estos resultados, en donde se respetan y resguardan los derechos del trabajador. Interpretar que la homologación de remuneración permanente en el tiempo se concede al derecho y no al monto, benefician al demandante porque no tiene la

necesidad de iniciar un nuevo proceso judicial para petitionar el incremento salarial, pues, ya califica como cosa juzgada la sentencia y como tal debe cumplirse conforme a ley.

Tabla 4

Análisis del Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01

DATOS GENERALES DEL CASO	
Expediente	N° 2010-2015-0-2501-JR-LA-01
Demandante	Marco Cesar Alba Callacma
Demandado	Servicios Industriales de la Marina S.A- SIMA PERU
Órgano resolutorio de primera instancia	Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa
Órgano resolutorio de segunda instancia	Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa
Materia	Homologación Remunerativa

ANALISIS DEL CASO

Breve descripción de los hechos

Marco Cesar Alba Callacma, técnico dibujante de profesión planteó una demanda en contra de la empresa privada Servicios Industriales de la Marina SIMA. El demandante informa que dentro de la ciudad de Chimbote la demandada cuenta con dos tipos de establecimientos; uno SIMA ASTILLERO y el otro SIMA METALMECANICA, el primero se encarga de la construcción y reparación de embarcaciones, mientras que el otro se encarga de las fabricaciones de infraestructuras de gran tamaño. Es importante saber que la demandada a la fecha de la interposición de la demanda contaba con dos instalaciones, pues, el problema recae en que el demandante toma conocimiento que los Técnicos dibujantes de la sede de SIMA ASTILLEROS perciben la remuneración mensual de S./ 2 610.00 soles , mientras que el siendo un trabajador de la sede SIMA METALMECANICA con en el mismo cargo, con las mismas funciones y obligaciones percibe el ingreso mensual de S./ 2 260.00; hecho que le resulta un reflejo de la discriminación salarial ya que su empleadora no justifico debidamente el porqué de la desigualdad salarial.

Resolución de primera instancia

Res N° 02

El décimo sexto considerando, establece que, luego de haberse evaluado los medios probatorios se demuestra que existe desigualdad salarial entre el demandante y su compañero homologo. Por esa razón, al demandante le debe corresponder permanentemente la remuneración que perciba su compañero homologo. Fallando, que se declare la homologación del demandante y se el pago de las remuneraciones no percibidas y el posterior incremento salarial.

Resolución de segunda instancia

Res N° 05

En el quinto considerando se hace mención a los parámetros que acreditan la existencia de desigualdad salarial – paridad, uniformidad y acontecimientos similares – al cumplirse estos requisitos se evidencia que el demandante sufre discriminación salarial, toda vez que, la demandada no justifico la diferencia salarial. Haciendo énfasis en que el demandante y el compañero homologo trabajan en sedes diferentes, la sala precisa que a pesar de existir aparentemente esa diferenciación, la demandada en su cuadro de asignación de personal establecido que ambos cargos en distintas sedes percibirán el mismo salario. En

tal sentido, se confirmó la sentencia de primera instancia declarándose la homologación del demandante.

Etapa de ejecución de Sentencia

Con escrito de fecha 26.09.19 el demandante solicita ante el juzgado que le incrementen el monto homologado a S/150.00 soles, toda vez que, a la fecha la demandada le incremento dicho monto al compañero homologo sin justificación razonable. Mediante la Res 17 de fecha 13.12.19 el juzgado contesto la solicitud del demandante, indicando que la demandada está cumpliendo con lo establecido en la sentencia de segunda instancia – es decir a un monto específico – a lo cual, el demandante reitera su pedido, contestando nuevamente el juzgado mediante res 18 que no puede pedir dicho incremento y que en pocas palabras no insista en tal pretensión. El 20.04.20 se presentó la nulidad del acto procesal, indicando que el juzgado no está velando por el derecho adquirido de homologación, elevándose a sala para que emita respuesta, al respecto al sala resuelvo siguiendo el criterio del juzgado, indicando que el demandante se homologo a la remuneración que percibía el compañero homologo durante el tiempo que se planteó la demanda.

CONCLUSION DE LOS INVESTIGADORES

El juez del primer juzgado laboral, interpreto la homologación permanente en el tiempo como aquel monto que debe percibir el demandante desde que se dicta la sentencia a futuro, sin mediar que con el tiempo se puede incrementar el salario del compañero homologo. No se discute el criterio que tuvo el juez sabiendo que aplico la máxima de su experiencia, sin embargo, la postura que mantuvo durante la ejecución de sentencia contraviene con el derecho de homologación que adquirió el demandante. La forma en que se puede prever estar situaciones, es contando con un concepto estricto de la homologación de remuneraciones, de esa manera se tendría claro si una persona se homologa al monto o al derecho.

Tabla 5*Análisis del Expediente N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02*

DATOS GENERALES DEL CASO	
<hr/>	
Expediente	03171-2017-0-2501-JR-LA-02
Demandante	Cesar Renee Chipana Velasquez
Demandado	SIMA PERÚ
Órgano resolutorio de primera instancia	Segundo Juzgado Especializado Laboral
Órgano resolutivo de segunda instancia	Sala Laboral Transitoria
Materia	Homologación de remuneraciones y reintegro de beneficios sociales

ANALISIS DEL CASO

Breve descripción de los hechos	<p>El trabajador Cesar Renee Chipana Velasquez solicitó la homologación de su remuneración con la que percibe el trabajador homólogo Alan Pérez Alca, pues este último percibe una remuneración mensual mayor, pese a desempeñar las mismas funciones, ocupar el mismo cargo y pertenecer al mismo grupo ocupacional, no existiendo una causal objetiva que justifique tal discriminación salarial. Por su parte la demandada señala que la diferenciación salarial obedece a causas objetivas y subjetivas tales como la antigüedad del trabajador homólogo en el cargo desempeñado, y las calificaciones positivas que tiene en el desarrollo de sus funciones.</p>
Resolución de primera instancia	<p>Con fecha 21 de marzo del 2018 se expide la sentencia contenida en la Resolución N° 02 declarando fundada la demanda exponiendo, entre otros considerandos, que la antigüedad del trabajador homólogo era tan solo de 5 meses, y en cuanto a las evaluaciones de desempeño de ambos trabajadores no habría gran diferencia en los puntajes obtenidos, lo cual no eran causa objetiva suficiente de diferenciación, constituyéndose una discriminación salarial.</p>

La parte resolutive señalaba expresamente: *“DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta por don CESAR RENEE CHIPANA VELASQUEZ, contra SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA SA sobre Homologación de Remuneración, la cual se debe incrementar en forma permanente de acuerdo a la remuneración que percibe PEREZ ALCA ALAN ANTONIO (...)”*

Resolución de segunda instancia

Con fecha 07 de mayo del 2018 se expide la sentencia de vista contenida en la Resolución N° 05, a mérito de la apelación interpuesta por la demanda que señalaba entre otros argumentos, que el A quo no tuvo en cuenta las causales y criterios objetivos que justifican la diferenciación salarial establecidos en la jurisprudencia, no se analizó la ocupación del cargo y unidades de procedencia de ambos trabajadores. Al respecto el Ad quem señala que lo esbozado por la parte apelante no tiene asidero fáctico, por tanto de los medios probatorios se acreditó que ambos trabajadores ocupan el mismo cargo, asimismo, el demandante tenía basta experiencia laboral a comparativa el homólogo, y que las propias declaraciones brindadas en audiencia por las partes generaban convicción al superior sobre la igualdad de ambos trabajadores, por lo que confirma la sentencia en todos sus extremos.

Etapa de ejecución de Sentencia

En esta etapa procesal, si bien la demandada cumplió con homologar la remuneración del trabajador demandante a la suma de S/. 2,580.00 Soles, ello fue debido a que era la remuneración que percibía el homólogo al momento de la presentación de demanda. Sin embargo, en vía de ejecución de sentencia, el demandante tomó conocimiento que se había incrementado la remuneración al homólogo en la suma de S/. 2,760.00 Soles, es decir, un monto mayor al que ya se había nivelado, por lo que, invocando el mandato judicial de la sentencia que declaraba la homologación y sus propios términos, presentó un requerimiento solicitando esta nueva nivelación, la misma que fue denegada por el Juzgado de primera instancia, así como por parte de la instancia superior.

CONCLUSION DE LOS INVESTIGADORES

En el presente caso, se instauró un proceso judicial de homologación de remuneraciones, procediéndose con todas las fases procesales, existiendo un debate fáctico y probatorio entre las partes; el mismo que fue realizado mediante audiencia respectiva, para la dilucidación de este derecho, siendo que, se declaró y/o reconoció por parte del propio Juzgado la existencia de este derecho de homologación al no existir causas y criterios objetivos que justifiquen la distinción salarial. Dicha decisión adquirió la autoridad de cosa juzgada y debió cumplirse en el modo y forma señaladas, efectivizándose en la vía ejecutoria de la sentencia. Advertimos que no se materializó el derecho a la homologación otorgado y decretado mediante un pronunciamiento judicial con calidad de cosa juzgada, afectándose también el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva del demandante al no poder ejecutar eficazmente la sentencia a su favor.

Tabla 6

Análisis del Expediente N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02

DATOS GENERALES DEL CASO

Expediente	02897-2018-0-2501-JR-LA-02
Demandante	Bladimir Valverde Vernaza
Demandado	SIMA PERU
Órgano resolutorio de primera instancia	Juzgado de Trabajo Transitorio
Órgano resolutivo de segunda instancia	Sala Laboral Transitoria
Materia	Homologación de remuneraciones y otro

ANALISIS DEL CASO

Breve descripción de los hechos	El trabajador Bladimir Valverde Vernaza solicita la homologación de su remuneración con la que percibe su homólogo Juan José Torres Guerra, dado que ambos ocupaban el cargo de Maestro de Despachador de Materiales, pertenecían al Grupo Ocupacional de Técnico, realizando las mismas funciones y con la misma jornada de trabajo, sin embargo, el homólogo percibía mayor remuneración que el demandante. Arguye que la diferencia remunerativa era discriminatoria porque se cumplía con todos los parámetros objetivos y subjetivos al tener mas de 10 años de servicios prestados, experiencia
---------------------------------	---

profesional y nivel académico. Por su parte la demandada alega que la diferencia remunerativa estaba justificada por cuanto el trabajador homólogo tenía más tiempo de servicios prestados, mas especializaciones en cursos de la empresa y más preparación para el cargo, ello se acreditaba de las evaluaciones por desempeño de cargo.

Resolución de primera instancia

Con fecha 14 de enero del 2019 se expidió la sentencia contenida en la Resolución N° 04 donde se declara infundada la demanda presentada en el extremo de Homologación y reintegro de remuneraciones toda vez que el trabajador homólogo tenía muchas más antigüedad laborando en la empresa en el cargo del demandante (asistente despachador de materiales – maestro despachador de materiales y otros cargos) y por ende, más experiencia laboral y profesional, razón suficiente que hacía razonable la diferencia remunerativa.

Resolución de segunda instancia

Con fecha 17 de abril del 2019 se expidió la sentencia de vista contenida en la Resolución N° 17, en mérito a la apelación interpuesta por el demandante, donde se revoca el extremo que declara infundada la demanda de homologación y reintegro de remuneraciones. En la parte considerativa hace énfasis a la igualdad como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferenciación de trato, criterio que ha sido expuesto en reiterada jurisprudencia.

Señala que analizados los medios probatorios ofrecidos por las partes se colige que el actor también tuvo experiencia profesional desempeñándose en diversos cargos de la empresa al igual que el trabajador homólogo. De las boletas de pago se advierte que el actor ingresó al cargo de Maestro Despachador de Materiales con anterioridad al trabajador homólogo. En cuanto a las evaluaciones del desempeño de competencias el demandante y el homólogo obtuvieron similar calificación por lo que, la diferenciación remunerativa no ha tenido sustento en causas objetivas al no acreditarse que el homólogo tenía experiencia diferenciada, eficiencia o antigüedad mayor o distinta que el demandante.

Etapa de ejecución de Sentencia

En esta etapa, si bien la demandada cumplió con homologar la remuneración del actor a la suma de S/. 1,535.50 Soles, no obstante, en vía de ejecución de sentencia, la remuneración del trabajador homólogo fue incrementada a la suma de S/. 1,715.00 Soles, hecho que tomó conocimiento la parte demandante y requirió al Juzgado se ordene la homologación al monto que percibe el homólogo, en cumplimiento a lo ordenado en la sentencia de vista. El Juzgado denegó dicha petición arguyendo que la sentencia de vista ordenó homologar la remuneración únicamente a la suma de S/. 1,535.50 Soles, y no la pretendida por el actor, hecho que no fue cuestionado por el demandante en su momento. En similar sentido resolvió el órgano de segunda instancia invocando el principio de cosa juzgada y el cumplimiento de la sentencia en sus propios términos, sin poder interpretar sus alcances, modificar su contenido. Además, que la pretensión del actor implicaría un nuevo análisis de hechos, circunstancias y medios probatorios ajenos a la pretensión ya resuelta.

CONCLUSION DE LOS INVESTIGADORES

En el presente caso, se interpuso la demanda de homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo, acción judicial que tuvo como fundamento pilar al derecho a la igualdad. Es de advertir que en la parte considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia se ha desarrollado ampliamente sobre esta institución jurídica consagrada por instrumentos internacionales, argumentando entre otros aspectos, que la igualdad presupone que dos personas se encuentran en el mismo plano de equivalencia y por ende, les corresponde el mismo trato y otorgamiento de derechos, no obstante, pese a la igualdad declarada mediante una sentencia judicial con calidad de cosa juzgada, este derecho reconocido no se ha proyectado en el tiempo pues ante el incremento remunerativo del trabajador homólogo en ejecución de sentencia, se denegó el requerimiento de homologación por parte del órgano jurisdiccional de primera y segunda instancia bajo el único motivo que no fue solicitado en tales términos en la demanda. Se concluye pues, que no se ha materializado la esencia del derecho de homologación peticionado en la demanda, o no ha sido entendido así por los órganos que intervinieron en este proceso judicial, afectándose el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador demandante.

4.2.DISCUSIÓN

RESULTADO N°01

Con arreglo al análisis de los actuados procesales pertinentes del Expediente N° 03883-2017-0-2501-JR-LA-05 se aprecia que la demanda de homologación de remuneraciones se sustenta en el derecho fundamental de la igualdad, en ese sentido, la finalidad de instaurar un proceso de tal índole es demostrar que el trabajador demandante y el trabajador homólogo se encuentran en las mismas condiciones. Por lo tanto, el reconocimiento judicial de la existencia de este derecho tiene como consecuencia que ambos perciban la misma remuneración.

Discusión del resultado N°01

La demanda es el acto por el cual una persona acude al órgano jurisdiccional, buscando tutela por considerarse perjudicada en lo que respecta a sus derechos subjetivos, aquí se plasman las pretensiones solicitadas al juez, con la finalidad de buscar la solución a un conflicto de intereses o despejar una incertidumbre jurídica. Advertimos que la demanda de homologación de remuneraciones se funda en el derecho a la igualdad, cuando se señala expresamente que no toda desigualdad constituye discriminación, sino únicamente cuando esta no obedezca a causas objetivas. En tal sentido, compartimos lo afirmado por Zuta (2019) cuando señala que todo trabajador que considere estar sufriendo un trato desigual injustificado por parte de su empleador, tendrá habilitada la opción de recurrir a la autoridad judicial buscando remediar esta situación.

Tanto en la sentencia contenida en la Resolución N° 05, como en la sentencia de vista contenida en la Resolución N° 10 se determinó en los considerandos que en los procesos de homologación de remuneraciones, se discute sobre la vulneración del derecho a la

igualdad, y se ha definido la orientación jurisprudencial al respecto, se entiende que la igualdad es un principio-derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición en un plano de equivalencia. Esto se condice con lo señalado por el profesor Neves (2018) en el extremo que el derecho a la igualdad implica una verificación fáctica de comparación de individuos para posterior determinar si se encuentran en situación semejante o no, y como consecuencia de ello, se reclama un trato correspondiente a lo comprobado.

Habiendo un pronunciamiento expreso que declara la existencia de este derecho de homologación de remuneraciones por parte del órgano jurisdiccional, en esencia, lo garantizado con este proceso judicial no es otra cosa más que un derecho a la igualdad en toda su plenitud y condiciones. Esto es, si el trabajador demandante es fiel reflejo del trabajador homólogo, ello conlleva a que la situación jurídica y todos los efectos que ostenta una parte, por mera proyección se extiende, alcanza y se refleja a la situación que tenga la otra, entendiéndolo así el Quinto Juzgado Laboral al momento de requerir a la demandada que cumpla con efectuar la nueva nivelación.

RESULTADO N° 02

De acuerdo al análisis de las piezas procesales pertinentes del Expediente N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02 se aprecia que se transgrede el principio de cosa juzgada en el proceso de homologación de remuneraciones por el Juzgado Laboral.

Discusión de resultado N°02

En nuestro sistema normativo, específicamente en nuestro derecho procesal y sustantivo, sabemos que los conflictos jurídicos se someten al conocimiento del órgano jurisdiccional, quien, tras escuchar las posturas de ambas partes y analizar minuciosamente el material

probatorio, adopta una decisión que pone fin a este conflicto de intereses y declara la existencia o no del derecho reclamado.

El principio de cosa juzgada ingresa a la esfera jurídica de las partes procesales cuando el derecho ya ha sido declarado por la autoridad judicial, no pudiendo ser modificado, alterado, ni cuestionado en lo que respecta a su contenido, vinculando a los intervinientes a su estricto cumplimiento.

Ahora bien, conociendo los efectos de una sentencia con calidad de cosa juzgada, resulta interesante como se ven aplicados en vía de ejecución de sentencia en el proceso judicial analizado, y como el Juzgador aplica el art. 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial cuando el demandante efectúa el requerimiento de homologación ante un nuevo incremento de remuneración del trabajador homólogo.

Si nos ceñimos estrictamente al tenor de la sentencia contenida en la Resolución N° 02, confirmada por la sentencia de vista contenida en la Resolución N° 05, tenemos una decisión que resulta vinculante a la parte demandante, a la parte demandada y al propio órgano jurisdiccional, por lo que el mandato dispuesto debe cumplirse en los términos que se señalaron. Es decir, se declaró el derecho a favor del demandante, ordenándose la homologación de su remuneración, la cual debe incrementarse en forma permanente de acuerdo a la remuneración que percibe el trabajador homólogo, por lo que, la obligación de la demandada de homologar la remuneración no debió agotarse cuando se hizo la nivelación primigenia, se debió mantener en el tiempo con los eventuales incrementos remunerativos del homólogo que devinieron en el futuro bastando la mera solicitud de la parte demandante solicitando el cumplimiento de la sentencia en sus propios términos.

Advertimos que el juzgado entendió que la sentencia se cumplió y tuvo eficacia plena cuando la empleadora procedió con la homologación de la remuneración del demandante a la remuneración que percibía el homólogo al momento de la presentación de la demanda, y que por aplicación del principio de cosa juzgada revestido en esta decisión, no se podría ordenar una homologación a un nuevo monto que fue demandado, dado que no se puede modificar, alterar o interpretar los alcances de lo decidido.

De lo expuesto no coincidimos con el razonamiento del Juzgador, pues los efectos de la cosa juzgada no han generado seguridad jurídica al trabajador demandante, quien vio denegada su petición a pesar de haberse ganado el derecho de homologación de remuneraciones. En ese sentido, compartimos lo expuesto con Landoni (2003) cuando señala que una de las finalidades de la cosa juzgada formal es generar certeza a los justiciables sobre el fallo judicial, sus consecuencias, y la preservación de su contenido a efectos de su cumplimiento.

RESULTADO N° 03

De la revisión de las piezas procesales pertinentes del Expediente N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02 se advierte que el derecho a la homologación de remuneraciones es entendido por el órgano jurisdiccional como la nivelación en monto, fija e inmutable a la pretensión demandada en el acto postulatorio, transgrediéndose el derecho-principio a la igualdad del demandante.

Discusión del resultado N°03

El proceso de homologación de remuneraciones nace a raíz de una discriminación salarial producida por el empleador en relación a dos trabajadores que ocupan el mismo cargo, desempeñan las mismas funciones, tienen la misma trayectoria laboral, entre otros aspectos objetivos reconocidos en la jurisprudencia. Esta distinción remunerativa se traduce a un

monto dinerario fijo que, para efectos del planteamiento de la demanda, se establece en el petitorio de manera taxativa, ello con la finalidad que, de ampararse dicha pretensión, existiría incidencia en los beneficios sociales de ley que se devenguen como consecuencia. Los motivos por los cuales la demanda se plantea de esta forma básicamente son reglas procesales que son aplicables al proceso laboral.

Ahora bien, si la demanda como acción judicial se sitúa en un espacio, tiempo y contexto determinados, tendría sentido que el factor que la motiva, esto es, la diferenciación remunerativa sea también determinada y precisa, siendo lógico que el demandante no pueda prever un incremento remunerativo a futuro que ni siquiera esté sujeta a su decisión.

El tenor de la demanda interpuesta por el accionante fue la nivelación y reintegro de remuneraciones respecto al periodo de abril del 2012 hasta el mes de agosto del 2018 y de manera permanente en el tiempo en la suma de S/ 1,535.00 Soles, toda vez el trabajador afectado percibía únicamente la suma de S/ 1,315.00 Soles como remuneración, es decir, existía una distinción remunerativa de S/. 200.00 Soles no percibidos, entendiéndose que ese fue el monto la discriminación remunerativa que motivó la demanda en aquel entonces. Acción judicial que se presentó con fecha 29 de agosto del 2018.

No fue hasta el 17 de abril del 2019 que se expidió la Sentencia de Vista contenida en la Resolución N° 07, donde se ordenó a la demandada homologar la remuneración del demandante con la del homólogo en la suma de S/ 1,535.00 Soles, pues dicha decisión se pronunció sobre la demanda interpuesta con una anterioridad de más de un año, siendo ajeno el demandante a cualquier circunstancia posterior que se presente en ejecución de sentencia, como en el caso de algún incremento remunerativo a favor del trabajador homólogo, máxime si no depende de su voluntad. En este extremo, coincidimos con Neves

(2018) cuando señala que en toda relación laboral el trabajador siempre estará en desventaja por ser la parte más débil. El Juzgado entiende que la homologación se solicitó en un monto específico, el que se señaló en la demanda, ignorando que, esta pueda ser susceptible de incrementos remunerativos a sola discreción de la demandada. Por ello, lo que se pretendía era la percepción de la misma remuneración del homólogo, advirtiéndose que el trabajador demandante se vio perjudicado en su derecho de homologación por el criterio formalista del órgano jurisdiccional y el órgano superior.

RESULTADO N° 04

Conforme a lo estudiado de las piezas procesales pertinentes del Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01 se advierte que existe afectación al derecho de tutela jurisdiccional efectiva del demandante cuando se rechaza la homologación solicitada en vía de ejecución de sentencia.

Discusión del resultado N°04

Una tutela jurisdiccional que no es efectiva, simplemente no es tutela, el proceso judicial que se instaura tiene por finalidad la satisfacción de un interés, el otorgamiento, la reparación o restitución de un derecho. Este principio implica que toda actividad desplegada por las autoridades jurisdiccionales sea orientada a la eficacia de sus resoluciones firmes, adoptando todos los mecanismos necesarios que coadyuven a la materialización de lo decidido.

En ese orden de ideas, habiendo adquirido firmeza la decisión contenida en la Sentencia (Resolución N° 02), en mérito a la sentencia de vista contenida en la Resolución N° 05 que la confirma en todos sus extremos, correspondía al órgano de primera instancia, en vía de ejecución de sentencia, materializar el derecho de homologación de remuneraciones a favor

del demandante, no solo verificar en dicho estadio procesal el cumplimiento de la demandada con la homologación pretendida, sino también compeler a la empleadora para que nivele la remuneración del trabajador demandante con la del homólogo en los incrementos remunerativos que tenga este último, caso contrario, se estaría afectando el derecho a la tutela jurisdiccional del demandante al no poder gozar el derecho reclamado. En ese sentido, compartimos lo señalado por Espinoza (2023) cuando expresa que bajo la tutela jurisdiccional efectiva el juez tiene facultad para decidir y ejecutar, o hacer ejecutar lo decidido. Razón por la cual, advertimos que se transgrede este derecho, pues no se ejecutó la sentencia que declaró la homologación de remuneraciones, pese a que se ordenó que esta sea efectuada e incrementada de manera permanente, de acuerdo a la remuneración que percibe su homólogo.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.CONCLUSIONES

- a. Existe ambivalencia en cuanto al derecho de homologación de remuneraciones otorgado de manera permanente en el tiempo en las sentencias judiciales con calidad de cosa Juzgada, pues de la actuación de tres Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa, un Juzgado Laboral accedió al requerimiento de homologación solicitada en vía de ejecución de sentencia, mientras que los dos Juzgados Laborales restantes denegaron dicho requerimiento.
- b. La ambivalencia del derecho de homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo transgrede el derecho a la igualdad, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el principio de cosa juzgada en los procesos laborales tramitados en los Juzgados laborales entre el año 2014 al año 2018, deviniendo en inseguridad jurídica para los demandantes al no tener certeza respecto a la resolución de sus controversias laborales.
- c. La ambivalencia del derecho de homologación de remuneraciones tiene su origen en la etapa de ejecución de sentencia, toda vez que en todos los expedientes judiciales analizados se planteó la demanda de homologación de remuneraciones en un mismo sentido y finalidad, desarrollándose las actuaciones procesales hasta la expedición de sentencia, su confirmatoria en segunda instancia, siendo que la única diferencia que radica en la tratativa de la homologación en vía de ejecución de sentencia es el Juzgado Laboral que lo tramita.

- d. El derecho de homologación de remuneraciones no necesita una regulación normativa específica, pues este se funda en el derecho-principio a la igualdad aplicada a dos trabajadores que se encuentran en idénticas condiciones, además que existe reiterada jurisprudencia al respecto, sin embargo, ante la insatisfacción de este derecho de homologación salarial en ejecución de sentencia, podría garantizarse de manera absoluta con un buen planteamiento de la demanda.

5.2.RECOMENDACIONES

1. Para evitar la ambivalencia de la homologación de remuneraciones en la práctica judicial se recomienda a los órganos jurisdiccionales apliquen buena interpretación y consciencia jurídica, considerando que el trabajador siempre será la parte más débil en la relación laboral, por lo que se sugiere que se analice a fondo los factores, hechos, y actos discriminatorios que motivan la demanda. Así se evitará futuros perjuicios a los trabajadores afectados.
2. Se recomienda a los abogados formular con precisión su demanda de homologación de remuneraciones, dado que su planteamiento influye directamente en la decisión del juez, en virtud al principio de congruencia procesal. Conforme a este principio y otros que rigen nuestro ordenamiento jurídico el Juez tiene la facultad y obligación de resolver sobre lo demandado y discutido en el proceso judicial por lo que la pretensión debe plantearse de manera específica, garantizando todo lo posible el derecho de homologación de remuneraciones.

En tal sentido, se sugiere el siguiente petitorio al momento de plantear la demanda de homologación de remuneraciones:

“Se interpone demanda de reconocimiento del derecho de homologación de remuneraciones, a fin que su Judicatura ordene la homologación de la remuneración del demandante con la remuneración que percibe el trabajador (nombres y apellidos) en calidad de trabajador homólogo al verificarse que no existe criterio objetivo alguno que justifique tal diferencia remunerativa, encontrándonos en un plano de igualdad y equivalencia el trabajador demandante y el trabajador homólogo, todo ello desde el inicio de la discriminación salarial y

garantizándose la efectividad de este derecho reconocido ante futuros incrementos remunerativos que pudieran ser efectuados por la demandada en su calidad de empleador”

Esta propuesta resulta idónea, especialmente en el proceso laboral, que por su naturaleza no reviste de formalidades obligatorias como en el caso del proceso civil, sino por el contrario, avalado en la flexibilidad de sus reglas procesales, esta formulación de petitorio es procedente en el modo y forma solicitados, no habiendo discusión alguna sobre los alcances de esta pretensión, pues se ha precisado hasta el más mínimo detalle el cómo se solicita este derecho de homologación de remuneraciones.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS FISICOS

- Albiol, I. (1992). *El salario: aspectos legales y jurisprudenciales* (3a ed., Vol. 3). DEUSTO.
- Álvarez, G. (2002). *Metodología de la Investigación Jurídica* (1a ed., Vol. 1). Universidad Central de Chile.
- Alvarado, A. (1992). *Introducción Al Estudio Del Derecho Procesal* (2a ed.). CULZONI EDITORES.
- Aranzamendi, L. (2011). *Fundamentos Epistemológicos de la Investigación Básica y Aplicada al Derecho* (1a ed., Vol. 3). Grijley.
- Arévalo, J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo* (M. Quiroz, Ed.; 1a ed.). Grijley.
- Arévalo, J. (2016a). *Tratado de Derecho Laboral* (2a ed.). Instituto Pácifico.
- Arévalo, J. (2016b). *Tratado de Derecho Laboral* (2a ed., Vol. 2). INSTITUTO PACÍFICO S.A.C.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (3a ed.). EDITORIAL EPISTEME.
- Asencio, J. (2010). *Derecho Procesal Civil* (4a ed.). Editorial Tirant lo Blanch.
- Ávalos, O. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497* (1a ed.). Jurista Editores.
- Blancas, C. (2016). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo* (1a ed.). Fondo Editorial PUCP.

- Devis, H. (2009). *Nociones Generales de Derecho Procesal Civil* (2a ed.). Temis.
- Cabanellas, G. (1992). *El principio Non Bis In Idem* (A. Cabanellas, Ed.; 4a ed.). Heliasta S.R.L.
- Furtado, C. (1988). *La Fantasía Organizada* (1a ed.). EUDEBA.
- Gascón, M. y García, A. (2015). *La Argumentación en el Derecho: Algunas Cuestiones Fundamentales* (3a ed., Vol. 3). Palestra Editores.
- Haba, P. (1972). *Esquemas metodológicos en la interpretación del derecho escrito* (3a ed., Vol. 9). Universidad Central de Venezuela, Facultad de Derecho.
- Hurtado, M. (2006). *Tutela Jurisdiccional Diferenciada* (1a ed., Vol. 3). Palestra Editores.
- Jurado, Y. (2009). *Metodología de la Investigación* (2a ed., Vol. 3). Editorial Esfinge México.
- Ledesma, M. (2015). *Comentarios al Código Procesal Civil* (5a ed., Vol. 1). Gaceta Jurídica.
- Marinoni, L. (2015). *Introducción al Derecho Procesal Civil* (1a ed.). Palestra Editores.
- Monroy, J. (2004). *La formación del proceso civil peruano* (6a ed., Vol. 2). Communitas.
- Murillo, J. (2013). *Métodos de Investigación de Enfoque Experimental*(1a ed.). Palestra Editores.
- Monroy, J. (1996). *Introducción al Proceso Civil* (2a ed.). TEMIS.
- Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo* (4a ed.). Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Palacios, J. y Romero, H. y Ñaupas, H. (2016). *Metodología de la Investigación Jurídica* (5a ed., Vol. 1). Grijley.

Pérez, J. (2013). *Metodología de la Investigación Jurídica* (3a ed.). TEMIS.

Priori, G. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo* (S. Carrillo, C. Glave, M. Sotero, & R. Pérez-Prieto, Eds.; 1a ed.). ARA.

Romero, F. (2011). *El Nuevo Proceso Laboral* (1a ed.). Grijley.

Rubio, M. (2021). *La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional* (4a ed., Vol. 5). Fondo Editorial de la PUCP.

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad. (2015). *Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis* (1a ed.). SPDTSS.

Tena, A. y Rivas-Torres, R. (2007). *Manual de Investigación Documental* (4a ed.). Plaza y Valdés.

Toyama, J. y Vinatea, L. (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis y comentarios* (1a ed.). Gaceta Jurídica

Vinatea, L. y Toyama, J. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Gaceta Jurídica.*

LIBROS ELECTRÓNICOS

Beltran, I. (2013). *Introducción al derecho del trabajo.*
https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/71486/2/Introducci%C3%B3n%20al%20derecho_M%C3%B3dulo%204_Introducci%C3%B3n%20al%20derecho%20del%20trabajo.pdf

Carrasco, M. (2020). La definición constitucional del derecho a la tutela judicial efectiva. *Revista de Derecho Político*, 1(107), 13–40. <https://doi.org/10.5944/rdp.107.2020.27182>

Mejía, R. (2016). La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. *IUS ET VERITAS*, 37, 124–131.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12220/12786/0#:~:text=El%20derecho%20a%20una%20igual,trabajo%20que%20presente%20patrones%20de>

DOCUMENTOS EN LA WEB

Ley procesal del trabajo N°26636, (1996).
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f5d8cd8043eacd5487b4d7829214c4f0/Ley+N%C2%BA+26636+-+LEY+PROCESAL+DEL+TRABAJO.pdf?MOD=AJPERES>

Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, (2010).
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

ARTÍCULOS CIENTÍFICOS

Eguiguren, F. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *IUS ET VERITAS*, 8(15), 63–72.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15730>

Espinoza, C. L. (2023). Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y derecho a la ejecución de sentencias firmes en la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 229–259. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.767>

González, H. (2016). Análisis del Principio de Igualdad ante la doctrina y la jurisprudencia comparada. *Revista Jurídica de Derecho Público*.

https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/2011/12/87_a_122_analisis.pdf

Guevara, G. P. y Verdesoto, A. E. y Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Landa, C. (1991). La sentencia del tribunal de garantías constitucionales sobre la constitucionalidad de la Ley de la bolsa de trabajo y los principios de igualdad y libertad. *Derecho PUCP*, 45, 433–448. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.199101.013>

Landoni, A. (2003). La cosa juzgada: valor absoluto o relativo. *Derecho PUCP*, 56, 297–360. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.200301.007>

Pacori, J. (2023, agosto 6). La homologación de remuneraciones para los trabajadores. *Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/la-homologacion-de-remuneraciones-para-los-trabajadores-cas/>

TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES

Naciones Unidas. (1948). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. En *Resolución 217 (III-A)*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*.
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

ARTÍCULOS DE REVISTAS EN LÍNEA

Alonso, P. (2018, abril 3). *La brecha salarial: tendencias y explicaciones*. Economía Feminismos. <https://ctxt.es/es/20180328/Politica/18747/Brecha-salarial-tendencias-explicacion-estudio.htm>

Blume, I. (2011). Mejoras salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores. *IUS ET VERITAS*, 21(42), 232–249.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12090>

Pasco, M. (1994). El principio protector en el derecho procesal del trabajo. *Derecho PUCP*, 48, 149–169. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.199401.008>

Pérez, Á. y Salgado, J. (2017). Giuseppe Chiovenda. *Revista de la Maestría en derecho procesal*, 7(2), 104–136. <http://revistas.pucp.edu.pe/derechoprocesal>

Quispe, R. (2021). Los medios de prueba tecnológicos en el proceso laboral peruano. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3(3), 146–166. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3>

Rojas, I. (2021). El derecho de igual remuneración por igual trabajo entre mujeres y hombres ante los tribunales de justicia. *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, 89(249), 15–46. <https://doi.org/10.29393/rd249-1diir10001>

- Romero, J. (2016). Una aproximación teórica a la ambivalencia humana y sus implicaciones para la sociología. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 33, 37–64. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297143503002>
- Vizcaíno, P. I. y Cedeño, R. J. y Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Zeballos, R. (2022, marzo 28). Homologación de remuneraciones: análisis objetivo sobre su procedencia. *Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/homologacion-remuneraciones-analisis-objetivo-procedencia/>
- Zuta, K. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. *THEMIS Revista de Derecho*, 75, 63–74. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.005>

VII. ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia Lógica

AMBIVALENCIA DE HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES DE MANERA PERMANENTE EN EL TIEMPO, EN LOS PROCESOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LOS JUZGADOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA, ENTRE EL AÑO 2014 A 2018.						
Formulación del problema	Objetivos de la Investigación	Formulación de Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Metodología	Técnicas e Instrumentos
¿Cuáles serían las afectaciones jurídicas que perjudicarían a los	<p>Objetivo General</p> <p>Demostrar la ambivalencia de la homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo en la etapa de ejecución de sentencia en los procesos ventilados en los Juzgados de la Corte Superior de Justicia del Santa, entre el año 2014 a 2018.</p>	Se vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva, el principio de cosa juzgada y el derecho a la igualdad.	<p>Variable independiente:</p> <p>Ambivalencia de la homologación de remuneraciones permanente en el tiempo</p>	<p><u>Disparidad en la ejecución de las sentencias judiciales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Excesiva rigurosidad por parte los órganos jurisdiccionales. - Tratamientos judiciales distintos respecto a la homologación de remuneraciones. - Falta de seguridad jurídica. 	<p>Método Científico Método inductivo- Método descriptivo- Método analítico</p> <p>Método Jurídico Método Dogmático- Método Funcional. Método de Interpretación Jurídica</p> <p>Diseño de Investigación Diseño de investigación descriptiva M→O Donde: M = Muestra y O= Observación de variables.</p>	<p>Técnicas -Fichaje -Estudio de casos</p> <p>Instrumentos de recolección de datos - Fichas - Guía de análisis de casos</p> <p>Técnicas de análisis de contenidos -Análisis de contenido</p>

<p>trabajadores demandantes?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Identificar los criterios jurisprudenciales contradictorios de los Jueces Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa</p> <p>b. Determinar el origen de la ambivalencia de la homologación de remuneraciones de manera permanente en el tiempo.</p> <p>c. Evidenciar la afectación al derecho a la tutela judicial efectiva, el principio de cosa juzgada y el derecho a la igualdad.</p>		<p>Variable dependiente:</p> <p>Afectaciones jurídicas en los procesos laborales</p>	<p><u>Proceso judicial en ejecución:</u></p> <p>- Afectación al principio de cosa juzgada, a la tutela jurisdiccional efectiva y al derecho a la igualdad</p>	<p>Población</p> <p>Piezas procesales de los procesos de homologación de remuneraciones consistentes en la demanda, sentencia, sentencia de vista y actuaciones correspondientes a la ejecución del proceso de los expedientes tramitados ante la Corte Superior de Justicia del Santa, entre el año 2014 al año 2018.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra se conformará por 04 expedientes: Exp N° 03883-2017-0-2501-JR-LA-05, Exp. N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02, Exp. N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02, Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01.</p>	
----------------------------------	---	--	---	--	--	--

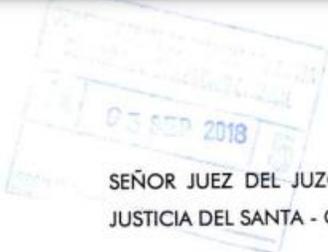
Anexo 2

Guía de Análisis de Expedientes

DATOS GENERALES DEL CASO	
Expediente	
Demandante	
Demandado	
Órgano resolutorio de primera instancia	
Órgano resolutorio de segunda instancia	
Materia	
ANALISIS DEL CASO	
Breve descripción de los hechos	
Resolución de primera instancia	
Resolución de segunda instancia	
Etapas de ejecución de Sentencia	
CONCLUSION DE LOS INVESTIGADORES	

Anexo 3

Pretensión de la demanda del expediente N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02

	CARGO Escrito No. 01 Sumilla: <u>NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES</u>
SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA - CHIMBOTE.-	
I.- DATOS DEL DEMANDANTE: BLADIMIR VALVERDE VERNAZA, identificado con DNI N° 33263102 con domicilio real en el Jr. Enrique Palacios N° 895 – Chimbote, con domicilio procesal en el Jr. Carlos de los Heros N° 504 – 2º piso – Chimbote y con Dirección Electrónica N° 9725.	
II.- DATOS DEL DEMANDADO: SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A. – SIMA PERÚ S.A., en la persona de su Representante Legal, con domicilio real en Avenida Los Pescadores N° 151, Zona Industrial 27 de Octubre - Chimbote, lugar donde debe ser notificada con la presente demanda y anexos;	
III.- PETITORIO: A.- Nivelación y Reintegro de Remuneraciones, respecto al periodo abril del 2012 – hasta el mes de agosto del 2018 y <u>de manera permanente en el tiempo.</u> B.- Reintegro de Gratificaciones, Vacaciones y CTS; respecto al periodo abril del 2012 – hasta el mes de agosto del 2018, por incidencia de la nivelación y <u>de manera permanente en el tiempo</u> C.- Pago de Prestaciones Alimentarias, del periodo abril 2010 – febrero 2012. D.- Nivelación de Prestaciones Alimentarias, del periodo abril 2013 – agosto 2018 y <u>de manera permanente en el tiempo.</u> E.- Pago de Intereses Legales, Costas y Costos del proceso.	
IV.- DATOS DE LA RELACION LABORAL: 4.1.- Fecha de ingreso : 02 de abril del 2007 4.2.- Fecha de cese : con vínculo laboral vigente 4.3.- Cargo actual : Maestro Despachador de Materiales 4.4.- Modalidad Contractual Inicial : Sujeto a Modalidad 4.5.- Remuneración mensual actual : S/. 1,315.00 soles	
V.- FUNDAMENTOS DE HECHO:	

Anexo 4

Resolución de Sentencia de Primera Instancia del Expediente N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02

III. PARTE RESOLUTIVA

FALLO:

1) Declarando **INFUNDADA LA DEMANDA**, presentada por don **BLADIMIR VALVERDE VERNAZA** contra **SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA SA**, sobre **NIVELACIÓN Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES**, desde abril del 2012 hasta agosto del 2018, más sus incidencias en los beneficios sociales consistentes en las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, así como la nivelación de la prestaciones alimentarias de los periodos de abril del 2013 hasta agosto del 2018.

2) Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda presentada por don **BLADIMIR VALVERDE VERNAZA** contra **SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA SA** sobre **PAGO DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS** del periodo de abril del 2010 a febrero del 2012; en consecuencia se ordena la demandada, cumpla con pagar a favor del demandante la suma de **S/2,890.00 (DOS MIL OCHOCIENTOS NOVENTA CON 00/100 SOLES)**, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

3) **FIJAR** los costos procesales en el 10% del monto total obtenido, más el 5 % de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **DÉSE CUMPLIMIENTO. Notifíquese.-**

Anexo 5

Resolución de Sentencia de Segunda Instancia del Expediente N° 02897-2018-0-2501-JR-LA-02

IV. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones, la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa:

RESUELVE:

1. **REVOCAR** la Sentencia contenida en la resolución número CUATRO, de fecha catorce de enero del dos mil diecinueve, de folios doscientos nueve a doscientos veintidós, en el extremo que declara **INFUNDADA** la demanda sobre **NIVELACIÓN Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES**, desde abril del 2012 hasta agosto del 2018, más sus incidencias en los beneficios sociales; **REFORMÁNDOLA**, se declara **FUNDADA** la demanda en este extremo, disponiéndose el pago de reintegro de remuneraciones, desde abril del 2012 hasta agosto del 2018, más sus incidencias en los beneficios sociales (Gratificaciones y Vacaciones), por la suma de **S/. 18,390.00 (DIECIOCHO MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y 00/100 SOLES)**, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, el depósito en la Cuenta CTS del actor, por la suma de **S/. 1,531.67**, al mantenerse el vínculo laboral vigente y **CUMPLA** la demandada con considerar como remuneración Básica íntegra mensual, a partir del mes de agosto del 2018 en adelante, la suma de **S/. 1,535.50**.

2. **CONFIRMAR** la Sentencia contenida en la resolución número CUATRO, de fecha catorce de enero del dos mil diecinueve, de folios doscientos nueve a doscientos veintidós, en el extremo que declara **FUNDADA** en parte la demanda presentada por **BLADIMIR VALVERDE VERNAZA** contra **SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A.**, de **PAGO DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS** del periodo de abril del 2010 a febrero del 2012, ordenándose a la demandada, cumpla con pagar a favor del actor la suma de **S/. 2,890.00 (DOS MIL OCHOCIENTOS NOVENTA CON 00/100 SOLES)**, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

3. En consecuencia, se dispone que la emplazada cumpla con pagar al actor la suma total de **S/. 21,280.00 (VEINTIÚN MIL DOSCIENTOS OCHENTA CON 00/100 SOLES)**, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia; y los conceptos ya señalados, **FIJÁNDOSE** los costos procesales en el 10% del monto total obtenido, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa. Notifíquese y devuélvase al Juzgado de origen. Juez Superior Ponente: Alfredo Cuipa Pinedo.

S/S:

RODRÍGUEZ SOTO, R.

RODRÍGUEZ HUAYANEY, P.

Anexo 6

Pretensión de la demanda del Expediente N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02



CARGO

Escrito No. 01

Sumilla: REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES

SEÑOR (A) JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA - CHIMBOTE.-

I.- DATOS DEL DEMANDANTE:

CESAR RENEE CHIPANA VELASQUEZ, identificado con DNI N° 32958780 con domicilio real en la Urb. Unicreto Mz. M Lote 3 – Nuevo Chimbote, con domicilio procesal en el **Jr. Carlos de los Heros N° 504 – 2° piso – Chimbote.**

II.- DATOS DEL DEMANDADO:

SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A. – SIMA PERÚ S.A., en la persona de su Representante Legal, con domicilio real en **Avenida Los Pescadores N° 151, Zona Industrial 27 de Octubre - Chimbote**, lugar donde debe ser notificada con la presente demanda y anexos;

III.- PETITORIO:

A.- Homologación de Remuneraciones y Reintegro de Beneficios Sociales: Remuneraciones, Gratificaciones, Vacaciones y CTS; desde el mes de noviembre del 2008 hasta el mes de octubre del 2017 **y de manera permanente en el tiempo.**

B.- Pago de Intereses Legales, Costas y Costos del Proceso.

IV.- DATOS DE LA RELACION LABORAL:

4.1.- Fecha de ingreso	:	07 de julio del 2008
4.2.- Fecha de cese	:	con vínculo laboral vigente
4.3.- Cargo Estructural actual	:	Técnico Control de Calidad
4.4.- Modalidad Contractual Inicial	:	Sujeto a Modalidad
4.5.- Remuneración mensual actual	:	S/. 2,190.00 soles

Anexo 7

Resolución de la sentencia de primera instancia del Expediente N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-

02

III.- PARTE RESOLUTIVA:

1.- FALLO:DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta por don CESAR RENEE CHIPANA VELASQUEZ, contra SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA SA, sobre Homologación de Remuneración, la cual se debe incrementar en forma permanente de acuerdo a la remuneración que percibe PEREZ ALCA ALAN ANTONIO, y la incidencia en vacaciones, CTS, gratificaciones.

2.- REQUIERASE a la demandada a fin que dentro del plazo de cinco días cumpla con pagar a favor del actor la suma de S/ 56,309.17 (CINCUENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS NUEVE Y 17/100 SOLES) por los conceptos de reintegro de remuneraciones del periodo de julio del 2008 al setiembre del 2017, le corresponde al actor la suma de S/40,230.00 soles; por las incidencias en los beneficios sociales: tales como las gratificaciones, le corresponde el monto de S/7,930.00; por CTS el monto de S/4,099.17 y por el concepto de reintegro por vacaciones es el monto de S/4.050.00 por el periodo de julio del 2008 al setiembre del 2017, más intereses legales y costas del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia.

3.- FIJESE los costos procesales **ascendente al 15% del monto total otorgado**, más el 5% de éste ultimo a favor del Colegio de Abogados del Santa; en consecuencia, **ARCHÍVENSE** los actuados consentida o ejecutoriada que sea la presente sentencia. **Notifiquese.-**

Anexo 8

Resolución de sentencia de vista del Expediente N° 03171-2017-0-2501-JR-LA-02

RESUELVE:

CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha veintiuno de marzo del dos mil dieciocho que declara fundada la demanda sobre **HOMOLOGACIÓN Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES**; en consecuencia ordena que la demandada **SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A. -SIMA PERU**, cumpla con pagar al demandante **CESAR RENEE CHIPANA VELASQUEZ** la suma de **S/ 52,210.00 Soles (CINCIENTIDOS MIL DOSCIENTOS DIEZ MIL SOLES CON 00/100 CÉNTIMOS)** por concepto de homologación de remuneraciones y sus incidencias en los beneficios sociales del periodo 07 de julio del 2008 al 31 de setiembre del 2017, asimismo cumpla con depositar a la cuenta de CTS del actor la suma de S/ 4,099.17 Soles; y con los demás que contiene;
Juez Superior Titular Ponente Raúl Rodríguez Soto.-

S.S.:

Rodríguez Soto, R.

Quezada Apián, P

Cuipa Pinedo, A.

Anexo 9

Pretensión de la demanda del Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01

Escrito No. 01

Sumilla: **HOMOLOGACION y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES**

SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA - CHIMBOTE.-

I.- DATOS DEL DEMANDANTE:

MARCO CESAR ALBA CALLACNA, identificado con DNI N° 33260174 con domicilio real en Prolong. José Gálvez N° 1121 - P.J. El Progreso - Chimbote, con domicilio procesal en el Jr. Carlos de los Heros N° 504 - 2° piso - Chimbote y con Dirección Electrónica N° 9725.

II.- DATOS DEL DEMANDADO:

1) SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A. - SIMA PERÚ S.A., en la persona de su Representante Legal, con domicilio real en Avenida Los Pescadores N° 151, Zona Industrial 27 de Octubre - Chimbote, lugar donde debe ser notificada con la presente demanda y anexos;

III.- PETITORIO:

A.- Desnaturalización de los Contratos Individual de Trabajo Intermitente; respecto al periodo 01 de agosto del 2004 - 01 de mayo del 2009; debiendo determinarse la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado desde el inicio de la relación laboral.

B.- Homologación y Reintegro de Beneficios Sociales: Remuneraciones, Gratificaciones, Vacaciones y CTS; en la suma de S/. 300.00 nuevos soles, desde el 01 de noviembre del 2012 en adelante y de manera permanente en el tiempo.

C.- Homologación de jornada de trabajo de lunes a viernes y de 08 horas diarias, y de manera permanente en el tiempo, y pago de días laborados

Anexo 10

Resolución de la sentencia de primera instancia del Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-

01

3. F A L L O.-

Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta por **MARCO ALBA CALLACNA**, contra **SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA SA - SIMA PERÚ**, sobre desnaturalización de contrato de trabajo intermitente y otro, en consecuencia, **ORDENO** que la demandada considere el contrato de trabajo del demandante como un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada desde el 01 de agosto del año 2004, siendo su jornada de trabajo de lunes a viernes de ocho horas diarias, y pague la suma de **S/45,740.34 (CUARENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS CUARENTA Y 34/100 NUEVOS SOLES)** integrada por: 1. Reintegro de remuneraciones y su incidencia en las gratificaciones y vacaciones en **S/13,150.17** Nuevos Soles desde el mes de noviembre del año 2012, hasta el mes de mayo del año 2015 y. 2. Pago de sábado laborado desde el inicio de la relación laboral hasta el mes mayo del año 2015 en **S/32,590.17** Nuevos Soles; asimismo cumpla la demandada con **DEPOSITAR** la suma de **S/876.39 (OCHOCIENTOS SETENTA Y SEIS Y 39/100 NUEVOS SOLES)**, por concepto de incidencia en la compensación por tiempo de servicios del reintegro remuneraciones, en la cuenta designada por el trabajador o la que se designe en ejecución de sentencia teniendo en cuenta que mantiene vínculo laboral vigente con la empresa, más intereses legales, y costas del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose como costos procesales el 20% de todo concepto que se otorgue en el presente proceso más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados de Santa **HOMOLOGUESE** la remuneración del demandante en un monto de **S/ 2,651.00 Nuevos Soles**, desde el mes de junio del año 2015 y que debe considerarse de allí en adelante por el servicio prestado a la demandada, con incidencia en las gratificaciones vacaciones y compensación por tiempo de servicios. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, archívese los de la materia en el modo y forma de ley. **Notifíquese.-**

Anexo 11

Sentencia de segunda instancia del Expediente N° 02010-2015-0-2501-JR-LA-01

RESUELVE:

CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 23 de setiembre del 2015, que declara fundada la demanda interpuesta por don Marco César Alba Callacna contra la empresa Servicios Industriales de la Marina S.A. C.O. N° 03 – SIMA CHIMBOTE, sobre desnaturalización de contrato de trabajo y otros; en consecuencia, ordena a la demandada considere el contrato de trabajo del demandante como un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada desde el 01 de agosto del 2004, siendo su jornada de trabajo de lunes a viernes de ocho horas diarias, y pague la suma de **S/ 45,740.34** soles por los siguientes rubros: a) reintegro de remuneraciones y su incidencia en las gratificaciones y vacaciones (S/ 13,150.17 soles), b) pago de sábados laborados desde el inicio de la relación laboral hasta mayo del 2015 (S/ 32,590.17 soles); y cumpla con depositar la suma de S/ 876.39 soles por concepto de CTS en la cuenta asignada por el trabajador teniendo en cuenta la vigencia del vínculo laboral con la empresa; más intereses legales, y costas del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia; fijándose como costos del proceso en el 15% de todo concepto que se otorgue, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa; y homológuese la remuneración del demandante en el monto de S/ 2,651.00 soles desde junio del 2015, de forma permanente, con incidencia en las gratificaciones, vacaciones y CTS; y, los **DEVOLVIERON** a su Juzgado de origen. **Juez Superior Ponente Wilson Alejandro Chiu Pardo.**

S.S.

Cavero Lévano, C.

Chiu Pardo, W.

Rodríguez Soto, R.

Anexo 12

Pretensión de la demanda del Expediente N° 03883-2017-0-2501-JR-LA-05

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA CENTRO DE DISTRIBUCIÓN GENERAL		
3	14 E.C. 2017	3
RECIBIDO HORA.		

CARGO

Escrito No. 01

Sumilla: REINTEGRO DE REMUNERACIONES

SEÑOR (A) JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA - CHIMBOTE.-

I.- DATOS DEL DEMANDANTE:

HELAMÁN FRANK MAMANI MAMANI, identificado con DNI N° 45234654 con domicilio real en el A.H. Laderas del Sur Mz. A Lote 40 – Nuevo Chimbote, con domicilio procesal en el **Jr. Carlos de los Heros N° 504 – 2° piso – Chimbote** y con **Dirección Electrónica N° 9725**.

II.- DATOS DEL DEMANDADO:

SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A. – SIMA PERÚ S.A., en la persona de su Representante Legal, con domicilio real en **Avenida Los Pescadores N° 151, Zona Industrial 27 de Octubre - Chimbote**, lugar donde debe ser notificada con la presente demanda y anexos;

III.- PETITORIO:

A.- Reintegro de Remuneraciones, Gratificaciones, Vacaciones y CTS; por nivelación de remuneraciones, respecto al agosto 2014 – hasta el mes de octubre del 2017 y de manera permanente en el tiempo.

B.- Pago de Intereses Legales y Costos del proceso.

3. F A L L O.-

Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **HELAMAN FRANK MAMANI MAMANI**, contra **SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA SA – SIMA PERÚ**, sobre **SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA SA**, sobre **REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES**, en consecuencia; **ORDENO** que la demandada cumpla con abonar al demandante la suma de **S/.23,560.00 (VEINTITRÉS MIL QUINIENTOS SESENTA Y 00/100 SOLES)**, integrado por los conceptos de reintegro de remuneraciones, gratificaciones y vacaciones, por nivelación de remuneraciones, respecto al periodo comprendido desde agosto de 2014 hasta el mes de octubre de 2017. Cumpla la demandada con **DEPOSITAR** la cantidad de **S/.1,957.50 (MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y SIETE Y 50/100 SOLES)** por concepto de compensación por tiempo de servicios debido al reintegro de remuneraciones que se ampara, en la cuenta CTS que tiene asignada el trabajador o la que designe, más el pago de intereses legales y costas a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose por costos del proceso el 10% de todo lo que se logre obtener en el proceso más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa. **NIVELAR** la remuneración básica del demandante a **S/.2,600.00**, a partir de noviembre de 2017. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, archívese los de la materia en el modo y forma de ley. **Notifíquese.**-----

Anexo N: Resolución de la sentencia de segunda instancia del Expediente N° 03883-2017-0-2501-JR-LA-05

I) REVÓQUESE la sentencia que declara fundada la demanda sobre reintegro de remuneraciones por diferencia salarial e incidencia en vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios de agosto del 2014 a mayo del 2016; **REFORMÁNDOLA** se declara **INFUNDADO** dicho extremo.

II) CONFÍRMESE la misma sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha 20 de junio del 2018, que declara fundada en parte la demanda interpuesta por don Helaman Frank Mamani Mamani, contra la empresa Servicios Industriales de la Marina S.A., sobre reintegro de remuneraciones por diferencia salarial e incidencia en vacaciones y gratificaciones de junio del 2016 a octubre del 2017; ordenando a la demandada cumpla con **pagar** a favor del actor el monto que se **MODIFICA** en el importe de **S/ 2,124.83 soles** por los conceptos antes indicados; y **proceda** conforme a ley respecto a la cantidad de **S/ 141.61 soles** por concepto de compensación por tiempo de servicios como consecuencia del reintegro de remuneraciones, atendiendo a la vigencia del vínculo laboral; más el pago de intereses legales y costas del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia; fijando como costos del proceso el 10% del total del capital resultante, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, y cumpla con nivelar la remuneración básica del demandante con el incremento de S/ 100.00 soles, conforme a lo señalado el décimo sexto considerando de la presente; y **DEVUÉLVASE** a su Juzgado de origen.

S.

Chiu Pardo. W.