



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
HOMOLOGACIÓN DE SUELDOS, UN REFLEJO DE LA
DESIGUALDAD, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA-
NORTE-LIMA, 2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA**

AUTOR

IPANAQUE PAUCAR, PABLO FREDERICK

ORCID: 0000-0002-5447-2594

ASESOR:

MGTR. USAQUI BARBARAN, EDWARD

ORCID: 0000-0002-0459-8957

LIMA – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

IPANAQUE PAUCAR, PABLO FREDERICK

ORCID: 0000-0002-5447-2594

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado

Lima, Perú

ASESOR:

MGTR. USAQUI BARBARAN, EDWARD

ORCID: 0000-0002-0459-8957

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y

Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Lima, Perú

JURADO

Dr. RAMOS HERRERA WALTER

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Mgtr. CONGA SOTO ARTURO

ORCID: 0000-0002-4467-1995

Mgtr. VILLAR CUADROS MARYLUZ

ORCID: 0000-0002-6918-267X

HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR

Dr. Ramos Herrera Walter
Presidente

Mgtr. Conga Soto Arturo
Miembro

Mgtr. Villar Cuadros Maryluz
Miembro

Mgtr. Edward Usaqui Barbaran
Asesor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de ayudarme a mi desarrollo personal y a mi familia por el apoyo constante.

Agradezco a mi esposa por el apoyo constante y a mis hijos por el tiempo que se desprenden y me lo dan para yo seguir superándome en mis estudios día a día.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi esposa por el apoyo constante y a mis hijos por el tiempo que se desprenden y me lo dan para yo seguir superándome en mis estudios día a día.

A mi Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote por darme la oportunidad de empezar mi carrera profesional de derecho y ciencias políticas y poder demostrar que, con una constante disciplina y voluntad, concluiré exitosamente mi objetivo.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la caracterización del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, en el distrito judicial de lima-norte-lima, 2020? El objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo, cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Donde el presente trabajo veremos el alcance de la igualdad remunerativa, a fin de identificar aquellos factores de diferenciación salarial que vulneran dicho derecho, esto al basarse en un criterio que carece de una justificación objetiva o razonable. Específicamente, pues en éstos no existe un sistema único de homologación de remuneraciones. Para tal efecto, se realiza una revisión de la doctrina especializada que nos permita identificar los criterios de diferenciación salarial que resultan válidos constitucionalmente, y luego se examina la casuística recaída en los fallos de tribunales peruanos. El trabajo concluye que no existe una regulación que establezca lineamientos claros y objetivos para la elaboración de escalas salariales en el empleo, ello ocasiona que las escalas varíen sustancialmente de una entidad a otra, e incluso dentro de una misma organización, lo cual transgrede el derecho a la igualdad remunerativa, cuando aprueba una escala remunerativa que establece mayores salarios solo para un régimen laboral, aun cuando conviven, dentro de aquella, dos o más regímenes laborales. De igual manera, se contraviene el derecho a la igualdad salarial cuando se aplica una nueva escala salarial a los nuevos trabajadores y no a los antiguos.

PALABRAS CLAVE: Causa justa, diferencia remunerativa, Igualdad, igualdad de trato, igualdad salarial.

ABSTRACT

The investigation had a problem: What is the characterization of the process on salary homologation, is it a reflection of inequality, of the judicial district of Lima Norte Lima-2020? The objective was to determine the characteristics of the process. It is of type, qualitative, descriptive level, and non experimental, retrospective and cross sectional design. Where the present work we will see the scope of remunerative equality, in order to identify those factors of salary differentiation that violate said right, this being based on a criterion of lacking an objective or reasonable justification. Specifically, since in these there is no single approved remuneration system. To this end, a review of the specialized doctrine is carried out that allows us to identify the criteria for salary differentiation that are constitutionally valid, and then the casuistry relapsed in the Peruvian court rulings is examined. The work concludes that there is no regulation that establishes clear and objective guidelines for the elaboration of salary scales in employment, this causes the scales to vary substantially from one Entity to another, and even within the same organization, which violates the right to equal pay, when it approves a pay scale that establishes higher wages only for one labor regime, even when two or more labor regimes coexist within it. Similarly, the right to equal pay is violated when a new pay scale is applied to new workers and not to old ones.

KEY WORDS: Just cause, pay difference, Equality, equal treatment, equal pay.

CONTENIDO

TITULO	
EQUIPO DE TRABAJO	ii
HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CONTENIDO	viii
INDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
2.1. Antecedentes	6
2.1.1. A nivel Internacional	6
2.1.2. A nivel nacional	8
2.2. Bases teórica	10
2.2.1. Derecho de homologación	10
2.2.1.1. El respeto al principio de igualdad y no discriminación	10
2.2.1.2. El derecho constitucional a la igualdad remunerativa	11
2.2.1.3. El contenido constitucionalmente protegido del derecho a la igualdad remunerativa	15
2.2.1.4. Determinación de la desigualdad remunerativa	23
2.2.2. Bases teóricas sustantiva	25
2.2.2.1. El derecho del trabajo	25
2.2.2.1.1. Características del derecho laboral	25
2.2.2.1.2. Funciones y fines del derecho laboral	26
2.2.2.2. El contrato de trabajo	27
2.2.2.2.1. Elementos del Contrato de Trabajo	28
2.2.2.2.1.1. Prestación personal	28
2.2.2.2.1.2. Subordinación	30
2.2.2.2.1.3. Remuneración	31
2.2.2.2.1.3.1. Caracteres de la remuneración	33

2.2.2.2.1.3.2. La remuneración como derecho humano fundamental	35
2.2.2.2.1.3.2.1. Fundamentos para el reconocimiento del derecho fundamental a la remuneración	35
2.2.2.2.1.3.3. Nuevos planteamientos de la remuneración	38
2.2.2.2.1.3.4. Diseño del sistema de remuneración	38
2.2.2.2.1.3.5. Criterios para preparar un plan de remuneración	38
2.2.2.3. Legislación vigente internacional	42
2.2.2.4. Legislación vigente nacional	45
2.2.2.5. Análisis de normativa y jurisprudencia	51
2.2.2.5.1. Análisis de sentencias sobre homologación de remuneraciones	51
2.2.2.5.1.1. Sentencias laborales	51
2.2.3. Base procesal	56
2.2.3.1. El proceso	56
2.2.3.1.1. Funciones	56
2.2.3.1.2. El proceso como garantía constitucional	57
2.2.3.1.3. El debido proceso formal	57
2.2.3.2. Proceso laboral	58
2.2.3.2.1. Fines del proceso laboral	59
2.2.3.2.2. Los puntos controvertidos	59
2.2.3.3. Proceso de homologación	60
2.2.3.4. Principios procesales aplicables al proceso laboral	62
2.2.3.5. La demanda en el proceso laboral	67
2.2.3.5.1. La contestación a la demanda	68
2.2.3.6. La prueba	69
2.2.3.6.1. Definiciones	69
2.2.3.6.2. Diferencia entre prueba y medio probatorio	69
2.2.3.6.3. Concepto de prueba para el juez	69
2.2.3.6.4. El objeto de la prueba	70
2.2.3.6.5. La carga de la prueba	70
2.2.3.6.6. Valoración y apreciación de la prueba	71
2.2.3.6.7. Sistema de valoración de la prueba	71
2.2.3.7. La jurisdicción y la competencia	72

2.2.3.7.1. La jurisdicción	72
2.2.3.7.2. La competencia	72
2.2.3.7.2.1. Competencia en materia laboral	73
2.2.3.7.2.2. Competencia de los juzgados especializados de trabajo	73
2.2.3.7.2.3. Competencia de las salas laborales	74
2.2.3.8. Proceso ordinario laboral	74
2.2.3.8.1. Etapas del proceso ordinario laboral	75
2.2.3.9. Las resoluciones judiciales	82
2.2.3.9.1. Clases de resoluciones judiciales	82
2.2.3.10. Medios impugnatorios	83
2.2.3.10.1. Fundamentos de los medios impugnatorios	84
2.3. Marco conceptual	84
III.- HIPÓTESIS	87
IV.- METODOLOGÍA	88
4.1. Tipo y nivel de la investigación	88
4.1.1. Tipo de investigación.	88
4.1.2. Nivel de investigación	89
4.2. Diseño de investigación	90
4.3. Población y muestra	91
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	91
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	92
4.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos	93
4.7. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos	93
4.8. Matriz de consistencia lógica	94
V RESULTADOS	99
5.1 Resultados	99
5.2. Análisis de resultados	106
VI. CONCLUSIÓN	108
6.1. Conclusión	108
6.1. Recomendaciones	109
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111
ANEXO	118

INDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio.....	93
Cuadro 2. Matriz de consistencia.....	97

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación estuvo referida a la caracterización del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte-lima, 2020.

El presente proyecto se lleva a cabo no sólo en cumplimiento del plan de estudios, sino también de la intervención en la ejecución de la Línea de Investigación: La Administración de Justicia en el Perú (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote-ULADECH católica, 2019).

La presente investigación trató sobre el derecho laboral, referida al principio de igualdad salarial, analizándose la características del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte-lima, 2020, resolviendo controversias entre trabajador y empleador; la importancia académica del presente investigación está en la forma de conceptualizar el principio como instrumento de solución de controversias jurídicas laborales, recurriendo a su regla de expresión a igual trabajo igual remuneración, para ello resulta vital tener en cuenta la doctrina y jurisprudencia sobre el particular, el abordamiento del principio se realiza teniendo en cuenta los problemas conceptuales, razonamiento jurídico y la percepción de los operadores del derecho. La doctrina ayuda a apreciar el encuadramiento y fundamento del principio de igualdad salarial, el ámbito de aplicación y los criterios objetivos de comparación y causa objetiva y razonable del trato diferenciado; así (Sarzo, 2014, pág. 252) señala que la igualdad de trato en materia salarial debe predicarse respecto de trabajos iguales y de trabajos de igual valor. Por tanto, el contenido constitucional del derecho a la remuneración equitativa consiste en la igualdad de remuneración por un trabajo igual y por un trabajo de igual valor. Es preciso señalar que la igualdad se base en una exigencia frente al legislador, un límite a su ejercicio legislativo y al poder reglamentario, mientras que la segunda se traduce en un

límite a los órganos de aplicación del Derecho, de tal forma que no puedan modificar de manera arbitraria el sentido de sus decisiones en casos iguales. Finalmente tiene reconocimiento en la Constitución del Perú (art. 26, 1 y art. 24) así como en instrumentos internacionales: Declaración Universal de los Derechos Humanos (art.23.2 derecho a igual salario por trabajo igual, Pacto Internacional de Derecho Económicos Sociales y Culturales (art. 7), Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos (art.7), etc.

Asimismo, la doctrina jurisprudencial, ha determinado el contenido del principio a través de los criterios objetivos de comparación, apreciándose de esa manera la controversia por determinar dichos criterios, ello por ausencia de la ley.

Descripción de la realidad problemática, por otro lado, el problema central implica: ¿Cuál es la caracterización del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte-lima, 2020?, analizando los problemas específicos para llegar a una homologación remunerativa, siendo las unidades de análisis que conforman dicha homologación: problema específico 1, ¿Qué condiciones debe tener la empresa de la cual proviene el trabajador?, problema específico 2 ¿Cuál debe ser la trayectoria del trabajador?, problema específico 3 ¿Cómo se puede definir las funciones realizadas del trabajador?, problema específico 4 ¿Cómo puede definirse la antigüedad del trabajador? problema específico 5 ¿Cómo puede definirse el nivel académico alcanzado del trabajador? problema específico 6 ¿Cómo puede definirse la responsabilidad atribuida del trabajador en la empresa?, problema específico 7 ¿Cómo puede definirse la experiencia laboral de un trabajador?

Asimismo, el principio de igualdad, suple el vacío normativo de no tener una ley de desarrollo, y en base a lo establecido por la doctrina y jurisprudencia en temas trascendentales como los criterios objetivos de comparación para determinar la aplicación de a igual trabajo igual

remuneración, así como las causales objetivas y razonables del trato justificatorio, se pretende llenar de contenido y de esa forma suplir el vacío normativo y poder solucionar controversias jurídicas laborales (derecho constitucional a la remuneración). Finalmente, se propone para una correcta aplicación del principio de igualdad salarial, regular su contenido, teniendo en cuenta los criterios objetivo de diferenciación y las causas justificantes del trato diferenciado. De esa forma se contribuye a la justicia laboral al tener reglas claras a ser utilizadas por justiciables, abogados y jueces.

Objetivos de la investigación, para resolver el problema el objetivo general es determinar la caracterización del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte-lima, 2020. Se determinó que para la homologación de remuneración debe tener ciertos parámetros, donde sin esos parámetros no puede haber homologación remunerativa.

Objetivos específicos, para alcanzar el objetivo general se traza los objetivos específicos serán: Identificar las características del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte-lima, 2020. Se identificó las siguientes características: la empresa de la cual proviene el trabajador, la trayectoria laboral del trabajador, las funciones realizadas del trabajador, la antigüedad en el cargo que tiene el trabajador, el nivel académico alcanzado que tiene el trabajador, la responsabilidad atribuida en la empresa que tiene el trabajador y la experiencia laboral que tiene el trabajador. Describir las características del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte-lima, 2020.

Objetivo específico 1. Determinar la condición de la empresa de la que viene el trabajador.

Objetivo específico 2. Determinar la trayectoria del trabajador. Objetivo específico 3. Determinar las funciones del trabajador. Objetivo específico 4. Determinar el tiempo de permanencia. Objetivo específico 5. Determinar el nivel académico. Objetivo específico 6. Determinar la responsabilidad del trabajador. Objetivos específicos 7. Determinar la experiencia laboral del trabajador.

La investigación se justifica, debido que en nuestra sociedad se vulneran los derechos fundamentales del trabajador en cuanto a la desigualdad salarial dentro de su centro laboral, quien en el afán de asegurar su respeto se ve en la necesidad de realizar una demanda judicial, en un proceso de homologación de sueldos, para llegar a ser reconocido su derecho toma un largo camino, en el cual no solo se limita a exponer su demanda, a fundamentarla y obtener medios probatorios, sino a contraponer lo expresado por su empleador, causando de manera lógica una incomodidad con su entorno laboral, más aún si hablamos de un trabajador en actividad. Asimismo en un proceso de homologación de sueldos dentro de los fundamentos de la demanda, el trabajador no solo expone la desigualdad en el trato, sino que se ve obligado a establecer el objetivo de homologación, llámese el trabajador con el cual considera que debe ser homologado, debiendo obtener data de difícil alcance, tales como boletas de pago del sujeto de referencia, datos de tiempo de servicios, información académica etc. lo cual en suma hace mucho más difícil el desarrollo del proceso que garantice el reconocimiento de un derecho existente. Sin embargo, las autoridades actúan muy deficientemente, muchas veces prolongando los procesos o dando lugar a la corrupción, en tal sentido dicho acto defrauda y frustra a los trabajadores que con derecho deciden realizar su denuncia.

Es la negociación colectiva, entonces, el medio más eficaz y el más difundido para regular el monto de los salarios y su periódico reajuste. Ello puede hacerse para toda una rama de actividad

o sólo a nivel de empresa, según el ámbito de la negociación y su extensión, que coloca la decisión en la voluntad bilateral de las partes contratantes y no en la sola, hegemónica discrecionalidad del empleador. (Cosmópolis, 1986, pág. 222).

Justificación de Investigación, la realización de la investigación es conveniente para todos los trabajadores, por cuanto se establecerán criterios objetivos válidos para la aplicación de la diferencia remunerativa; en resguardo de sus derechos laborales. Además, consideramos que es conveniente para el empleador pues pretende educar en cuanto al uso de sus facultades contractuales, evitando que estas sean sustentadas en acciones arbitrarias que finalmente desencadenan procesos judiciales que perjudican no solo la economía del sector público y la privada, cuidando su imagen ante la sociedad. Como uno de los beneficios planteados, consideramos además que, de establecerse criterios válidos para la aplicación de esta facultad contractual, así como proponiéndole un proceso de fiscalización o evaluación previa para el uso de una diferenciación justificada, estaríamos evitando la interposición de procesos por homologación de sueldos, reduciendo en gran proporción la sobrecarga procesal con la que actualmente cuentan nuestros juzgados laborales.

Finalmente, nuestra investigación ha respetado todos los métodos, procedimientos que establecen una investigación científica, y mucha más está con lineamientos de los principios éticos, el Manual interno de metodología de la investigación (MIMI), el manual de normas APA, el Reglamento de investigación, entre otros necesarios para nuestra investigación. También, ha respetado todos los métodos, procedimientos que establecen una investigación científica, y mucha más la aplicación de los principios éticos.

II REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

De la Maza, V. (2016). En Chile presentó su investigación titulada: Determinantes de los salarios de los profesores de educación superior: Estudio comparado del Caso Chileno. Tesis sustentada en la Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios, para optar el Grado Académico de Maestro en Políticas Públicas; llegó a las siguientes conclusiones:

1. Si bien existe amplia evidencia empírica fuera de las fronteras chilenas al respecto, poco es lo que se ha estudiado a nivel nacional sobre criterios determinantes de los salarios de los profesores. Es así que, desde el Senado Universitario de la Universidad de Chile, diversas han sido las interrogantes sobre este tema discutidas en sus sesiones: ¿Por qué existen diferencias salariales tan notorias entre facultades? ¿Por qué existen diferencias salariales considerables dentro de una facultad? ¿Por qué un profesor de menor ranking académico puede ganar más que otro? ¿Son estas diferencias justificadas?

2. El trabajo estudió en profundidad los determinantes de los salarios de los profesores de educación superior tanto en Chile como en el mundo, motivado principalmente por la discusión sobre diferencias salariales en el Senado Universitario de la Universidad de Chile. De manera general, encontramos muchos patrones comunes tanto en la literatura como en los resultados de las estimaciones realizadas. Es claro que las universidades de investigación pagan salarios más elevados que universidades menos intensivas en este ítem, estimando un promedio de 20%. Más

claro aún es el resultado del ranking del profesor, teniendo en promedio los profesores titulares ganan alrededor de un 40% más que un profesor asistente.

3. Otras variables estándar que influyen en los salarios de los docentes de educación superior es la facultad en la que este enseña, siempre favorable a los campos científicos, el derecho y los negocios. Las diferencias entre campos de estudio pueden superar el 50% en el salario de un profesor. Este último argumento confirma de manera robusta la teoría de los mercados permeables y la inexistencia de un equilibrio salarial único para el mercado laboral de los profesores. Incluso dentro de una misma facultad puede no existir un equilibrio, al haber 2 o más carreras dentro de ellas. Los resultados encontrados pueden ser utilizados como evidencia empírica para las discusiones sobre diferencias salariales en el Senado Universitario: tanto la evidencia internacional como el caso aplicado a la Universidad confirman que la existencia de estas diferencias no es un caso aislado, es más, sería raro que no existiesen al ser el costo de oportunidad entre los profesores de las distintas facultades muy diferentes.

(Bayther et al., 2015) En Cartagena se presentó el proyecto de trabajo de grado titulada Diseño de una estructura de sueldos y salarios para la empresa técnicos marinos asociados S.A.S

El talento o capital humano, es un elemento clave en el desempeño eficaz de las funciones de cada uno de los puestos de trabajo y por ende en el logro de los objetivos previstos de la organización; es por ello que la presente investigación está contextualizada en el área de talento humano. Fernández Ríos y Rico (2001) indica que la gran mayoría de profesionales que han trabajado en la dirección de recursos humanos estaría de acuerdo en afirmar que la administración de las compensaciones en la empresas constituye una de las actividades más

complejas, situación que no es ajena a Tecnimar S.A.S que en los últimos años, ha ido creciendo y con el fin de aumentar su competitividad ha implantado un sistema de gestión de la calidad, la cual solicita una serie de requisitos antes inexistentes como los perfiles de cargos y las evaluaciones del desempeño, además de haber un aumento considerable en su número de empleados.. En la actualidad el área de talento humano y la gerencia de TECNIMAR S.A.S, se encuentra preocupada debido a que no cuenta con una estructura de sueldos y salarios definida, por esta razón nace este proyecto como respuesta a esta necesidad latente en la organización, y pretende servir como herramienta base para la elaboración, diseño de una estructura salarial.

2.1.2. A nivel nacional

En la tesis Para obtener el título de segunda especialidad en gerencia pública, regional y municipal, de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, titulada Implementación de una nueva estructura remunerativa en sedapar S.A.

El objetivo del presente estudio es proponer una nueva estructura de remuneraciones que permita nivelar el salario que perciben algunos trabajadores de SEDAPAR S.A. que tienen igual categoría y realizan las mismas funciones, en base al diagnóstico situacional actual, siendo la variable única de este trabajo de investigación, la implementación de una nueva estructura y, los indicadores son: presupuesto analítico de personal y categoría profesional. Para llevar a cabo este proyecto de investigación se utilizó la técnica de la observación documental y como instrumento el análisis de contenido. Asimismo, se trata de una investigación descriptiva porque llegamos a conocer la situación que se presenta en SEDAPAR S.A. a través de la descripción exacta de los documentos referentes a la estructura remunerativa, correspondiendo

el diseño de una investigación documental, ya que se trata de fuentes que no son vivas, sino de documentos y, el tipo de investigación es de campo.

La implementación de una nueva estructura remunerativa permitirá mejorar el clima organizacional, reconociendo el esfuerzo y desempeño del colaborador. Así también, se aplicará el principio de “a igual trabajo, igual remuneración”. Esta implementación representa un incremento de S/. 197,199.00 mensuales, de la planilla de remuneración básica, equivalente al 10.11% de la planilla actual, haciendo un total anual de S/. 2'957,985.00, aproximadamente. (Ramos Aragón, 2018)

En la tesis de pregrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, denominada “La homogeneización de condiciones salariales en los procesos de fusión y adquisición de empresas”, la autora afirma que, el objeto de estudio se ubica en la desigualdad salarial que los procesos de fusión o adquisición podrían reportar, al concentrar en una sola organización a dos o más grupos de empresas. Por lo que, los escenarios remunerativos creados por tales procesos, demandan estudiar la homogeneización de condiciones salariales, tanto para determinar si la misma se constituye como una obligación, así como también, para definir los mecanismos a través de los cuales podría llevarse a cabo. Por todo ello, consideran importante estudiar la homogeneización de condiciones salariales en los procesos de fusión y adquisición de empresas, con la finalidad de ir sentando algunas ideas y lineamientos que permita, por un lado, establecer criterios que procuren una adecuada tutela de los trabajadores involucrados y de otro lado, delimitar mecanismos con los que cuentan los empleadores para proceder en estos casos. (Cermeño, 2013, pág. 7).

2.2. Bases teórica

2.2.1. Derecho de homologación

2.2.1.1. El respeto al principio de igualdad y no discriminación

La desigualdad salarial es uno de los tópicos más álgidos en el análisis de las consecuencias socio laborales del modelo de desarrollo neoliberal. Contrariamente a lo ocurrido en los últimos años con otras variables asociadas con el bienestar social (por ejemplo, la pobreza económica o el acceso a servicios públicos esenciales, que han mostrado progresos dependiendo del país o región), en el caso del ingreso laboral lo que hemos tenido es un proceso de estancamiento (cuando no de profundización) de la desigualdad en los extremos de la estructura social, acentuando tendencias que, en el caso del Perú, se registraban en la etapa previa a las reformas estructurales implementadas en los años noventa, a pesar del sostenido crecimiento económico experimentado en el periodo 2004-2012. Es en esta coyuntura reciente que la desigualdad adquiere especial relevancia, tanto académica como política, constituyéndose en uno de los principales factores que impiden avanzar hacia la configuración de sociedades que apunten a una mayor equidad social, o alcanzar los estándares de desarrollo a los cuales se han comprometido los Estados, por ejemplo, en el marco de los Objetivos del Desarrollo Sostenible. (Nuñez de la Peña, 2015)

La constitución de 1993, el numeral 1 del artículo 26° de la Constitución prevé el principio de igualdad de trato, al señalar que, en toda relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Con esta fórmula se distingue adecuadamente la igualdad

ante la ley artículo 2,2 de la igualdad de trato, apreciándose un tratamiento más adecuado y claro que lo previsto en la Constitución de 1979.

En un completo ensayo sobre la desigualdad económica en el Perú, Carlos de los Ríos propone una exhaustiva revisión de la literatura producida en el medio, concluyendo que no hay estudios comparativos suficientes que aborden esta problemática, por lo menos con el rigor metodológico necesario, lo que aumenta la confusión general. Aun con estas limitaciones, encuentra que existe evidencia suficiente para señalar que la desigualdad económica en el Perú es alta y persistente, con señales de que, al menos, no se está empeorando sistemáticamente. (Fernández-Maldonado, 2018, pág. 140)

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es el principio diseñado para alcanzar la equidad salarial. La equidad salarial se refiere a una remuneración justa. Sin embargo, estos dos términos a menudo se emplean indistintamente. La equidad salarial implica asegurarse de que:

- Los trabajos iguales o similares se remuneran igual; y
- Los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remunera igual.

2.2.1.2. El derecho constitucional a la igualdad remunerativa

El principio de igualdad se manifiesta a través del reconocimiento del derecho a la igualdad de remuneración para los trabajadores. Bueno, como afirma Krotoschin, la base del principio de

igualdad de remuneración reside en las nociones generales de igualdad de trato. (citado por Mascaro, 1997: 38)

El derecho a la igualdad de remuneración implica la obligación del empleador de proporcionar la misma remuneración a sus empleados, y justificar las diferencias salariales sobre la base de criterios objetivos y razonables para no socavar la dignidad de los trabajadores que reciben el peor trato salarial. En este sentido, existe desigualdad salarial si el empleador asigna un trato salarial diferente a sus empleados, a menos que esté objetiva y razonablemente justificado. Así, no toda diferenciación salarial representa desigualdad salarial, al respecto el TC señaló en el STC N° 9932007AA / TC de 13 de enero de 2009 que no se prohíbe todo tipo de trato desigual en el ejercicio de los derechos fundamentales; La igualdad sólo se viola si no existe una justificación objetiva y razonable para el trato desigual. En este sentido, Castro sostiene que, si el elemento diferenciador es arbitrario, porque no se basa en criterios objetivos razonablemente razonables de acuerdo con criterios generalmente aceptados o juicios de valor, no se permiten diferencias salariales.

El constituyente ha consagrado el derecho a la igualdad remunerativa en el artículo 24° de la Constitución Política, al disponer que: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa Aquí, el término equidad se utiliza como sinónimo de igualdad. Al respecto, Sarzo anota que, desde el punto de vista semántico, la palabra equidad proviene del latín *aequitas* que significa igualdad (2012: 215). De igual manera, el TC ha asimilado el derecho a la remuneración equitativa con el derecho a la igualdad remunerativa. Esto al indicar, en la STC N° 0020-2012-PI/TC, de fecha 16 de abril de Caso Ley de Reforma Magisterial, y en la STC

N° 00018-2013-PI/TC Lima, de fecha 21 de mayo de 2014, Caso Ley del Servicio Civil, que la equidad como parte del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, impide la desigualdad salarial, esto al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución). La constitución reconoce explícitamente la protección a la remuneración equitativa, al igual que el Convenio 100 de la OIT, desprendiéndose que toda remuneración calculada en base a criterios discriminatorios será inequitativa y, por ende, inconstitucional. Tal postura tiene asidero en el desarrollado principio derecho de igualdad recogido en el artículo 2.2 de la Constitución y aplicado al ámbito laboral en el fundamento 8 de la STC 4922-2007-PA/TC, concordante con el artículo 7.a.i del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y con el artículo 7.a del Protocolo adicional del a Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador.

Corte Suprema señala reglas para homologar remuneraciones [Cas. Lab. 915-2018, Lima]
Igual trabajo no siempre supondrá igual salario. Es necesario para ello evaluar parámetros o factores como la trayectoria laboral, la importancia de la función que realicen los trabajadores, la permanencia en el lugar o antigüedad en un cargo, así como la experiencia profesional. Son estas algunas de las variables que el empleador podrá tomar en cuenta si requiere justificar una diferencia salarial entre dos o más colaboradores.

En esta sentencia, la Corte Suprema señala como causas objetivas de una diferenciación salarial las siguientes:

i) la empresa de la cual proviene el trabajador,

- ii) la trayectoria laboral del trabajador,
- iii) las funciones realizadas,
- iv) la antigüedad en el cargo,
- v) el nivel académico alcanzado,
- vi) la responsabilidad atribuida en la empresa y,
- vii) la experiencia y el expertise profesional o técnico.

Cabe recordar que estos criterios se agregan a los contenidos en el reglamento de la Ley de Igualdad Salarial (002-2018-TR):

Sobre el alcance personal de la desigualdad remunerativa", López (1988, pp. 61-62) señaló que si un empleador eleva la remuneración de un trabajador por encima del que reciben otros trabajadores de la misma categoría no estaría obligado a conceder el mismo aumento a los demás, sin embargo si el empleador unilateralmente establece un aumento general de remuneraciones para la empresa, establecimiento o categoría del personal, debe aplicar el principio de igualdad de trato, no pudiendo hacer discriminaciones arbitrarias. De igual forma, Conflitti manifestó que: lo que interesa no es que haya algún trabajador más beneficiado que otro, sino que alguno resulte perjudicado respecto a la generalidad.

Pese a ello, nosotros consideramos que el alcance personal de la medida diferenciadora no condiciona la aplicación del derecho constitucional a la igualdad remunerativa, pues será suficiente comparar la situación en la que se encuentran dos trabajadores, para determinar si

éstos reciben un trato salarial equitativo. En esa medida, resulta relevante evaluar si el acto de diferenciación salarial perjudica a la minoría o a la mayoría de trabajadores dentro de una organización empresarial.

Por otro lado, Castro afirma que, si bien el contrato de trabajo está sometido al principio de igualdad, en el ámbito de las relaciones laborales privadas este principio no es absoluto, pues sufre matizaciones importantes como consecuencia del reconocimiento constitucional del derecho a la libertad de empresa y de organización, y del principio de autonomía individual (2007:61).

Sin embargo, consideramos que, en un Estado constitucional de derecho, el reconocimiento del derecho a la libertad de empresa no podría dar carta libre al empleador para fijar remuneraciones desiguales entre sus trabajadores, pues para nosotros el derecho a la igualdad remunerativa tiene mayor ponderación, y por ende debe primar, frente al derecho a la libertad de empresa, debido a su estrecha vinculación con el respeto de la dignidad de la persona humana.

2.2.1.3. El contenido constitucionalmente protegido del derecho a la igualdad remunerativa

El contenido constitucionalmente protegido de un derecho posibilita su protección a través del proceso constitucional de amparo. Para Sarzo, el contenido constitucional de la igualdad remunerativa alcanza a proteger a todo trabajador de cualquier trato de diferenciación remunerativa simplemente arbitrario, como pagar, sin justificación objetiva y razonable, un

salario distinto a dos trabajadores que realizan una misma labor. De igual modo, Cermeño señala que el otorgar remuneraciones diferenciadas por estimar que dos o más trabajos no son iguales en función de criterios no razonables y, por ende, arbitrarios, lesiona el derecho a la igualdad remunerativa.

La exigencia del derecho constitucional a la igualdad remunerativa requiere previamente delimitar el alcance del término remuneración. Así, la definición de remuneración que se debe tener en cuenta es la señalada en el artículo 1° del Convenio N° 100 de la OIT, convenio sobre igualdad de remuneración de 1951, según el cual, la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. De este modo, la remuneración no solo comprende la remuneración básica que habitualmente percibe el trabajador, sino que incluye todos los conceptos que el empleador entrega con ocasión al empleo, teniendo por ende un alcance totalizador, no restrictivo.

En esa misma línea, Rendón afirma que la igualdad se debe aplicar a aquellas sumas o bienes que se entregan al trabajador referidos a la fuerza de trabajo que suministra, esto es, a la remuneración básica y cualquier complemento de ella; sin embargo, aclara que ésta no se aplica a los conceptos remunerativos referidos a hechos distintos del trabajo en sí, como las bonificaciones por familia o por antigüedad. Sobre el particular, Puntriano define estos complementos o suplementos remunerativos son definidos como aquellos montos que percibe el trabajador por los servicios prestados o con ocasión de los mismos, cuya naturaleza es

remunerativa, cuya fuente radica en las condiciones personales del trabajador, circunstancias externas al trabajo o el resultado del negocio.

En tal sentido, los complementos que compensan condiciones personales asignación familiar, asignación por cumpleaños, asignación por hijos o los que responden a situaciones ajenas a la prestación del servicio gratificaciones extraordinarias serán conceptos excluidos del análisis del juicio de igualdad salarial, por ser montos que entrega el empleador por razones ajenas a la prestación del servicio, en cambio los complementos que se relacionan con la prestación del servicio, y que están orientados a compensar labores extraordinarias bonificación por productividad, por trabajo en sobretiempo, por trabajo en altura, por ocupar cargo de responsabilidad directiva, etc.

El contenido constitucional del derecho a la igualdad remunerativa tiene dos manifestaciones: la igualdad remunerativa por un trabajo igual y por un trabajo de igual valor. Las cuáles serán abordados a continuación.

a. Derecho a igual remuneración por igual trabajo

La primera manifestación del derecho a la igualdad remunerativa lo encontramos en el derecho a igual remuneración por igual trabajo, lo cual significa que si dos trabajadores realizan un igual trabajo debe percibir una igual remuneración.

Este derecho se encuentra recogido en el artículo 23º, numeral 2) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al establecer que: Toda persona tiene derecho, sin discriminación

alguna, a igual salario por trabajo igual.” De igual manera, en el artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador, se dispone que los Estados miembros tienen la obligación de garantizar un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

El derecho de igual remuneración por trabajo igual ha sido ratificado por nuestra jurisprudencia. Así, el TC, en la STC N° 04922-2007/TC, de fecha 18 de octubre de 2007, indicó que de los tratados de Derechos Humanos se infiere que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo.

Pero, ¿qué es el trabajo igual? Esta es una cuestión importante, pues el alcance de la definición de trabajo igual nos permitirá establecer qué trabajadores podrán exigir el derecho a la igualdad remunerativa. La adopción de una definición en sentido amplio favorecerá a más trabajadores, en cambio una definición restringida no.

En un sentido amplio, el trabajo igual está referido a una determinada categoría o grupo de empleo, la cual difiere de otra, porque requiere diferentes niveles de educación, formación, experiencia, responsabilidades, etc., de tal forma que las personas que se encuentren dentro de éstos, podrán exigir igualdad remunerativa. (Martínez 1987, pg. 87). Esto supone que el empleador defina previamente los grupos ocupacionales existentes en su organización y que

establezca para cada grupo una determinada remuneración, lo cual no siempre sucede. Sobre el particular, Rendón señala que el trabajo igual lo es en atención a su duración, intensidad y a la clase de tareas realmente cumplidas (2007: 100). Así, el trabajo igual debe atender a las características propias de los puestos de trabajo que se comparan.

Acoger la noción amplia de trabajo igual permitiría otorgar el derecho a la igualdad remunerativa a aquellos trabajadores que realizan igual o similar tarea, evaluando para ello las características de cada puesto de trabajo, lo cual no sería necesario si previamente el empleador ha establecido categorías de empleo, agrupando los puestos de trabajo según el nivel remunerativo que otorga.

En cambio, en un sentido restringido, el trabajo igual supone evaluar no sólo las características del puesto de trabajo, sino también las particularidades del trabajador o trabajadores que se usan como términos de comparación. En ese sentido, Marcenaro señala que se justifica el trato remuneratorio desigual si la diferencia se realiza en mérito a las características especiales del trabajador, tales como su capacidad, esfuerzo, dedicación, especialidad u otras (2009: 43). Este alcance de la definición de trabajo igual encuentra su fundamento en que el contrato de trabajo reviste una prestación personal de parte del trabajador. Esto es, que: el trabajador no es un elemento fungible, sino una persona y ninguna persona es perfectamente igual a otra. (Deveali citado por Martínez, 1987: 63).

Sin embargo, también se debe tener en cuenta que, la igualdad remunerativa está destinado a la protección de los trabajadores como una entidad abstracta, sin perjuicio de ciertas

consideraciones de orden personal, pues es imposible verificar concretamente las condiciones de trabajo de dos trabajadores de forma absoluta, para una declaración categórica de identidad de trabajo, en términos de misma productividad y perfección técnica (Mascaro, 1997:40-41).

El derecho a la igualdad remunerativa no busca una igualdad absoluta, porque sería inalcanzable, en ese sentido, basta una observación de la condición aproximada de dos trabajadores que presten servicios para el mismo empleador para concluir si la situación de diferenciación remunerativa es injusta o no, para determinar las correcciones necesarias. (Mascaro, 1997 pág. 41).

En esa medida, consideramos que el derecho a la igualdad remunerativa no debe ser entendido en un sentido rígido, pues la prestación del servicio en la relación laboral es de carácter personal, situación que posibilita al empleador diferenciar la remuneración que paga en virtud a las características particulares o especiales de cada trabajador, aun cuando ocupen un mismo puesto de trabajo.

Sobre el particular, la jurisprudencia peruana adopta la definición restringida de trabajo igual, estableciendo la necesidad de evaluar las particulares de cada trabajador a fin de conferir el derecho a la igualdad remunerativa. Así, la Corte Suprema, en la Casación Laboral N° 1880-2012TUMBES, de fecha 06 de noviembre de 2012, señaló que, para postular discriminación salarial, además de la situación de paridad jerárquica y funcional, se debe acreditar situaciones objetivas (antigüedad en el cargo, rendimiento, capacitación, etcétera) que fundamenten o justifiquen una igualdad remunerativa.

De esta manera, la jurisprudencia peruana admite la presencia de remuneraciones diferenciadas en el caso de trabajadores que ocupan una misma o similar posición, o que realizan una misma o similar labor, siempre que dicha diferenciación se base en causas como la antigüedad, experiencia, productividad, evaluación del desempeño y rendimiento del trabajador, etc. (Castro 2009: 276).

Sobre el particular, debemos establecer que el trabajo igual lo es por las características del puesto de trabajo y, además, por las características especiales de cada trabajador. Asimismo, las consideraciones de orden personal solo pueden justificar la diferenciación remunerativa si son objetivas y por ende demostrables, a fin de eliminar cualquier rasgo de arbitrariedad en la decisión del empleador de otorgar remuneraciones diferenciadas.

b. Derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor

El derecho a la igualdad remunerativa también se manifiesta en el derecho a una igual remuneración por trabajo de igual valor. Esto es que cuando dos trabajadores realizan trabajos que agregan el mismo valor a la organización deben recibir igual remuneración. De ahí que, como anota Castro, lo decisivo para aplicar el principio de igualdad no es la realización de funciones en la misma categoría profesional sino el trabajo en sí mismo considerado.

De esta forma, la amplitud del derecho a la igualdad remunerativa permite proscribir la desigualdad remunerativa entre puestos de trabajo que si bien no son iguales ostentan un mismo valor para el empleador (Cermeño 2013, pg.104).

El derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor está consagrado en el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reconoce el derecho a: Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie, y en el artículo 2° del Convenio N° 100 de la OIT, convenio sobre igualdad de remuneración, el cual obliga al Estado peruano a “garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Estos instrumentos internacionales dan especial énfasis a la prohibición de discriminación remunerativa fundada en motivo de sexo.

En ese sentido, es importante resaltar que el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor está dirigido a combatir la discriminación que se funda en motivos prohibidos, como el sexo, raza, religión, etc. Al respecto, Blume afirma que el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor va mucho más allá de la prohibición de desigualdad remunerativa más evidente que se presenta en trabajos iguales, pues replantea el concepto de igualdad remunerativa, a fin de hacer frente a la desigualdad vedada por ser discriminatoria, pretendiendo con ello erradicar fenómenos sociales de segregación ocupacional (2010, pg. 63). Entonces, ¿qué es el trabajo de igual valor? Pues bien, los trabajos serán de igual valor cuando producto de una evaluación corresponda a éstos un conjunto similar de exigencias, relativas a la aptitud, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo (Blume, 2010, pg. 78). Para la valoración de los puestos de trabajo se pueden utilizar distintos métodos. El método más utilizado es el sistema de puntos, que consiste en atribuir un valor en puntos a los diferentes elementos de los puestos de trabajo (habilidad, responsabilidad, condiciones de trabajo, etc.), de tal forma que la suma total equivale al valor del puesto de trabajo.

Así, podemos concluir preliminarmente que en principio todo trabajador que realice un trabajo igual o de igual valor, en los términos antes señalados, tendrá derecho a la igualdad remunerativa. Excepcionalmente, la legislación puede dar prioridad sobre el trabajo igual o de igual valor a algún otro criterio de diferenciación remunerativa, el cual debe estar justificado objetiva y razonablemente.

2.2.1.4. Determinación de la desigualdad remunerativa

La determinación de la existencia de desigualdad remunerativa requiere de la comparación de supuestos de hechos concretos, esto es, resulta necesario un punto de referencia desde el cual hacer la comparación, un término de comparación o *tertium comparationis*. Es necesaria, por tanto, la existencia de dos trabajadores o dos grupos de trabajadores que reciban un trato remunerativo diferenciado contrario al derecho a la igualdad remunerativa.

2.2.1.5. Causas objetivas e parámetros de una diferenciación salarial

i) La empresa de la cual proviene el trabajador, (empresa) entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios.

ii) la trayectoria laboral del trabajador, es el recorrido que hacen las personas en el mundo del trabajo cuyo resultado no solo depende de uno mismo.

iii) las funciones realizadas, las funciones son el conjunto de responsabilidades, tareas, actividades necesarias para desempeñar un determinado puesto de trabajo. Los logros son el resultado satisfactorio de la ejecución excelente de una función o grupo de funciones.

iv) la antigüedad en el cargo, es el tiempo que una persona ha permanecido laborando para una organización pública o privada. Es, por lo tanto, el conteo del tiempo que un trabajador ha prestado servicios para una empresa.

v) el nivel académico alcanzado, el nivel de instrucción de una persona es el grado más elevado de estudios realizados o en curso, sin tener en cuenta si se han terminado o están provisional o definitivamente incompletos. Sin estudios: Personas que saben leer y escribir, pero no han terminado ningún tipo de estudios.

vi) la responsabilidad atribuida en la empresa y, una persona se caracteriza por su responsabilidad porque tiene la virtud no solo de tomar una serie de decisiones de manera consciente, sino también de asumir las consecuencias que tengan las citadas decisiones y de responder de las mismas ante quien corresponda en cada momento.

vii) la experiencia laboral, es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico. Es decir, la experiencia laboral no solo se refiere al trabajo propiamente ejercido, sino a lo aprendido a partir de él.

2.2.2. Bases teóricas sustantiva

2.2.2.1. El derecho del trabajo

El objeto de protección del derecho del trabajo es el trabajo asalariado. Las transformaciones en la forma de prestar servicios personales han reducido su ámbito de aplicación y los esfuerzos por ampliar el radio de protección se han topado con los procesos de flexibilización y el aumento tanto de las diversas formas de empleo a través de terceros como el trabajo autónomo, ya sea en dependencia económica o realmente sin subordinación de ningún tipo. Dos tipos de trabajo ajenos al objeto de protección del derecho del trabajo son el trabajo voluntario y el trabajo en el hogar no remunerado. Los retos de la protección pasan por darle valor a todos los tipos de trabajo, lo que implica reformular los principios básicos del derecho del trabajo y de la seguridad social. (Richter, 2013, pág. 179)

2.2.2.1.1. Características del derecho laboral

En relación con estas características; que para (Prezi, 2013) ha manifestado que: se trata de un Derecho nuevo, de formación reciente y en continua expansión y formación. Tiene un significado protector ya que entre la relación trabajador empresario la parte más débil es el trabajador y éste debe ser protegido. De igual manera es un Derecho obligatorio, no obstante, al margen de la ley los representantes de los trabajadores y empresarios se reúnen para negociar las condiciones laborales. Por último, tiene un significado profesional notorio, es decir, que solamente regula en el sector de la población dedicado a la relación laboral, podemos destacar

seis características de esta rama:

Dinámico: Es un derecho que está en constante evolución de acuerdo con los procesos socioeconómicos que pueda vivir cada país.

Social: Sus fundamentos apuntan a representar el interés general, pero es un derecho profesional porque también se ocupa de las personas que ejercen alguna profesión.

Formación: Es un derecho que sigue creciendo ya que es una nueva rama que se encuentra en progresiva expansión.

Sujetos: La relación laboral tiene en cuenta dos cuestiones. Estos pueden ser empleados y empleadores tanto individuales como organizados.

Autonomía: El derecho laboral es una rama autónoma con sus propias reglas y principios.

Protector: Se centra en la parte más vulnerable de la relación laboral, el trabajador, desempeñando un papel en la protección de las necesidades del mismo.

2.2.2.1.2. Funciones y fines del derecho laboral

En su obra titulada Derecho Laboral Individual donde ha manifestado que la función del derecho de trabajo surge como una respuesta a las inhumanas condiciones en que los obreros desarrollaban su labor como consecuencia de la desigualdad entre los trabajadores y los empleadores consecuencia que el trabajador se limitaba únicamente a aceptar las condiciones impuestas por el empleador y a la vez este imponía sus condiciones laborales. (Del Rosario, 2006, pág. 31)

De manera similar el citado autor ha precisado respecto a la finalidad entonces del derecho de trabajo será, el respeto por la dignidad del hombre que trabaja, y por ello, pretende crear un orden que facilite el ejercicio de su actividad con plena dignidad y con respecto hacia su persona, que no se hace contra alguien o contra una estructura, cuidando, por el contrario, que no se lesione el funcionamiento o la propia organización de la empresa. (del Rosario, 2006, pág. 34)

2.2.2.2. El contrato de trabajo

De acuerdo con el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR (en adelante TUO del DL 728).

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Todos los contratos son acuerdos de dos o más partes, mediante los que se crea, regula, modifica o extingue relaciones jurídicas patrimoniales. Así lo establece nuestro Código Civil en su artículo 1351. De este modo, tienen una eficacia constitutiva, pero también reguladora.

El contrato de trabajo establece, pues, sin duda, derechos y obligaciones para los sujetos laborales individuales. Sólo que esta regulación, de un lado, no es normativa, y del otro, comúnmente no es muy importante. De ambos rasgos vamos a ocuparnos enseguida.

El contrato de trabajo no es un producto normativo, sus efectos alcanzan únicamente a las partes que lo celebran. Por tanto, es un acto regulador que no produce normas, sino sólo obligaciones. Estas cualidades también las resalta nuestro Código Civil en sus artículos 1363 y 1402. (Neves, 2015, pág. 71)

Con esta definición, la norma establece la naturaleza del contrato de trabajo, incluyendo tácitamente a cualquier relación contractual que contenga tres elementos fundamentales: prestación personal, remuneración y subordinación.

2.2.2.2.1. Elementos del Contrato de Trabajo

2.2.2.2.1.1. Prestación personal

El primer elemento del contrato de trabajo es la Prestación personal, la cual supone la obligación del trabajador directa y concreta, sin la capacidad de delegar o servirse de terceros.

Este elemento se concretiza en el artículo 5 del TUO del DL 728:

Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la

naturaleza de las labores. De esta manera, la prestación personal se relaciona con la capacidad de un trabajador de ejecutar sus funciones propiamente; caso contrario, no será una relación de trabajo si la persona puede contratar por su cuenta a sujetos que reemplacen en su obligación (como el caso de consultoras o empresas). A diferencia de otros tipos de contratos, en los que el resultado toma una relevancia especial y el medio no, en un contrato de trabajo no se admite que el trabajador pueda derivar sus funciones o pueda valerse de auxiliares o sustitutos. Finalmente, este elemento también incluye los supuestos que ponen fin a la relación de trabajo, puesto que se dará concluida cuando el trabajador ya no pueda ejecutar de manera personal sus funciones.

Vale el cuestionamiento sobre cuándo ocurre esta situación, ya que la jubilación podría presuponer esta condición, sin embargo, el concepto de prestación personal a cargo del trabajador comprende incluso los supuestos que incapacitan al trabajador de realizar estas funciones. El artículo 16 del TUO del DL 728 lo aclara de la siguiente forma:

Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;

- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Estos supuestos contienen implícitamente el elemento de prestación personal, siendo que, si se imposibilita que el trabajador cumpla con este elemento, habrá terminado el contrato.

2.2.2.2.1.2. Subordinación

La subordinación debe ser entendida como el poder del empleador para poder ordenar, fiscalizar y sancionar las acciones del trabajador en el marco de la relación laboral. Sobre este elemento, el artículo 9 del TUO del D.L. 728 estableció lo siguiente:

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. Así, puede definirse a la subordinación como el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, mediante el cual, el trabajador ofrece su actividad al segundo y confiere el poder de conducirla. De esta definición, la subordinación significa el control del empleador sobre las acciones del trabajador

para cumplir con ciertos objetivos asignados. Esta sujeción trae consigo la facultad de sancionar en caso se incumpla las directrices que el empleador proponga. Respecto a esto, considerando la subordinación, el empleador podrá controlar directamente las actividades del trabajador.

Así, el *ius variandi* es esta capacidad de las empresas a incluir cambios en las relaciones laborales. La subordinación y el *ius variandi* tiene límites, los cuales delimitan el campo de acción de las órdenes y sanciones que puede ejecutar el empleador; de esta manera, existe una serie de condiciones que el empleador debe respetar. Estos parámetros que subsisten en el contrato de trabajo pueden estar relacionados con el tiempo asignado de servicio para realizar las funciones del trabajador; asimismo, los límites para no afectar la dignidad del trabajador. La modificación debe perseguir un fin lícito relacionado con la necesidad del empleador, no existiendo medida alternativa, menos gravosa para el trabajador que el cambio mismo. Entonces, son criterios para el límite a la subordinación la razonabilidad y los derechos fundamentales.

2.2.2.2.1.3. Remuneración

El artículo 6 del TUO del D.L. 728, establece que:

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

La remuneración es la contraprestación del servicio brindado por el trabajador. A diferencia de un contrato de naturaleza civil, la remuneración se reconoce como un derecho del trabajador en el artículo 24 de la Constitución de 1993 de la siguiente manera:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

López Basanta identifica al salario como la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a éste (prestación del trabajo). El salario, para el jurista es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado.

Desde otra perspectiva, Mario de la Cueva establece que el salario o remuneración es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

Tratando de condensar las diversas posturas que existen, Mascaró Nascimento clasifica las concepciones que definen a la remuneración desde el punto de vista contraprestativo y desde el

no contraprestativo. En cuanto al primero, encontramos distintos niveles de contra prestación de la remuneración: al trabajo efectivo, a la disponibilidad del trabajador y la contraprestación del contrato de trabajo. Respecto al segundo, se encuentra la teoría del salario social y el salario como conjunto de prestaciones económicas del trabajador.

Como se lee de las definiciones citadas, que tratan de condensar las diversas posturas sobre la remuneración, algunas de ellas tienen como común denominador la prevalencia su carácter retributivo, mientras que otras involucran tanto su carácter contraprestativo como la función social que esta cumple en los trabajadores. (Caceres Paredes, 2014)

Tomando en cuenta ello, y acorde con la línea descriptiva, no es nuestra intención incorporar una definición adicional a las diversas posturas que se tienen sobre la remuneración. Lo importante, consideramos nosotros, es la identificación de los caracteres que se toman en cuenta para su conceptualización. Así, para el análisis de la remuneración como derecho fundamental es importante identificar su carácter retributivo y el carácter de sustento acorde con la función social que cumple, conforme lo señalado en el punto ulterior.

2.2.2.2.1.3.1. Caracteres de la remuneración

Sin perjuicio de lo hasta aquí señalado sobre la conceptualización de la remuneración, es importante tener en consideración los distintos caracteres en las que puede concebirse, de

acuerdo con los diversos ámbitos en los cuales actúa la remuneración de los trabajadores. Desde esta perspectiva, encontramos, esencialmente, los siguientes caracteres de la remuneración:

Carácter retributivo: Como hemos indicado, la remuneración tiene carácter contraprestativo en el desenvolvimiento del contrato de trabajo. Este carácter toma en cuenta los pagos que se efectúan a los trabajadores por la prestación de sus servicios o, de modo más comprensivo, como contraprestación genérica a la relación laboral. En buena cuenta, mediante el carácter contraprestativo de la remuneración se definen los alcances de la obligación retributiva del empleador dentro del contrato de trabajo.

Carácter de sustento: La remuneración puede entenderse también como ingreso personal del trabajador mediante el cual este se beneficie materialmente de su percepción a través de su manutención y la de su familia. De ahí que, desde la política laboral, la remuneración, entendida desde el carácter de sustento, puede ser analizada en relación a la disminución de la capacidad adquisitiva de los trabajadores y, por ejemplo, la reducción de los niveles de pobreza de la población. En efecto, desde una perspectiva política social el salario tiene el carácter de sustento, no en el sentido minimalista sino el de ser medio para alcanzar una vida digna.

Carácter de costo de producción: Desde la perspectiva del empleador, la remuneración puede ser entendida como costo de producción, en el ámbito privado o como gasto presupuestal desde la perspectiva del Estado empleador. De ahí que el trabajo o dicho con precisión desde esta perspectiva: el costo o precio que resulta de su utilización, al igual que la inversión en bienes de capital, se presenta como criterio delimitador de los costos de la actividad empresarial. En efecto, la remuneración es el coste más directo al que hace frente el empresario como

contraprestación al trabajo que recibe y que sirve, además, como base para determinar otros costes adicionales, como las cotizaciones a la seguridad social.

Como renta de trabajo: La remuneración del trabajador es, a su vez, renta de trabajo, de acuerdo con las disposiciones tributarias que regulen la imposición del ingreso proveniente del trabajo personal. Desde esta perspectiva, el Estado bajo su facultad impositiva puede determinar qué niveles de ingreso pueda ser gravado con el impuesto a la renta de quinta categoría.

2.2.2.2.1.3.2. La remuneración como derecho humano fundamental

2.2.2.2.1.3.2.1. Fundamentos para el reconocimiento del derecho fundamental a la remuneración

La doctrina jurídica ha señalado diversas razones que justifican la existencia de un manto de protección a la hora de alterar el contenido del derecho fundamental a la remuneración. Así pues, podemos identificar a dos de ellas como las razones principales: i) la equiparación de su carácter alimentario o de sustento, y ii) evitar o aminorar las relaciones de dependencia económica entre trabajadores y empleador.

En el primer supuesto, el carácter alimentario de la remuneración está determinado por la especial función que este cumple: paliar las necesidades materiales del trabajador y, de ser el caso, la de su familia. Como señala Guillermo Cabanellas: el salario convenido está destinado

a cubrir las necesidades primordiales del trabajador, ya que constituye el medio normal que tiene de sustentarse.

La consideración alimentaria de la remuneración obtiene una gran relevancia, en tanto gran parte de la población económicamente activa de un país está constituida por trabajadores que se valen de una remuneración para la materialización de la mejora en la calidad material de vida y la de su familia. En efecto, la temática salarial como fuente de renta de la mayor parte de la población es un elemento esencial en la política económica general y por ello no puede quedar absolutamente al margen de la intervención de los poderes públicos por la importancia económica y social que tiene.

En ese mismo sentido, desde el punto de vista del trabajo en cuanto relación social, un rasgo sustancial que se desprende del fundamento alimentario de la remuneración es la determinación de este hacia el nivel de vida y condiciones económicas determinativas de las relaciones sociales del trabajador. Así pues, como señala Jorge García, en relación al valor social del ingreso proveniente del trabajo: con las oscilaciones de las relaciones de proporcionalidad en los intercambios de las mercancías, con las oscilaciones de sus precios, nos jugamos siempre mucho más que un ingreso ocasional, nos jugamos nuestro propio valor social y con él, el conjunto de nuestras condiciones de vida.

En el segundo supuesto, como lo señala la propia Organización Internacional del Trabajo, el propósito general de dichas medidas es también el de proteger al trabajador contra prácticas que pudieran tender a hacerle demasiado dependiente de su empleador y por tal garantizar que el trabajador reciba a tiempo, y en su totalidad, el sueldo que ha ganado.

Esto es así, porque también en el marco de una relación laboral el empresario se muestra como un centro de poder, el cual se da no solo por la propia debilidad contractual del trabajador, sino también por la cantidad de recursos que cuenta frente a él. En ese sentido, el centro de poder que se ejerce dentro de la relación laboral requiere un control en los mismos términos que ocurre con los otros poderes de la sociedad, porque ambos son un eventual peligro para la libertad.

Desde esta perspectiva, en la relación laboral se presentan algunas características respecto al abono remunerativo que podría generar que el mismo incremente la dependencia económica o personal entre el empleador y el trabajador, dentro de las cuales encontramos las siguientes:

- i) El empleador como único deudor del trabajador.

- ii) La post numeratio, esto es, el hecho de que el trabajador primero presta sus servicios y el empleador, con posterioridad a este, abona la obligación salarial.

- iii) La ajenidad en los riesgos empresariales o la no responsabilidad del trabajador de los fracasos empresariales.

2.2.2.2.1.3.3. Nuevos planteamientos de la remuneración

En un mundo en cambio dinámico, con la globalización de la economía y con la profunda influencia de la tecnología de la información, los programas de remuneraciones no pueden quedar al margen. Ellos también se caracterizan por profundas transformaciones. Las organizaciones no pueden aumentar indefinidamente los salarios en determinados porcentajes cada año para acompañar los aumentos del costo de vida sin obtener un aumento correspondiente de desempeño y productividad. Por tal motivo, muchas organizaciones optan por sistemas de remuneración orientados al desempeño y abandonan los métodos tradicionales de una remuneración fija. Los nuevos sistemas incluyen planes de remuneración flexible, que se basan en alcanzar las metas y objetivos establecidos de forma consensuada y la remuneración por equipos. (Chivianato, 2011, pág. 253)

2.2.2.2.1.3.4. Diseño del sistema de remuneración

La construcción del plan de remuneración requiere de suma atención, dado que sus efectos y consecuencias tienen gran impacto en las personas y en el desempeño de la organización. El diseño del sistema de remuneración presenta dos desafíos principales: primero, debe ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos estratégicos y, segundos, se debe moldear y ceñir a las características únicas de la organización y de su entorno. (Chiavenato, 2014, pág. 287).

2.2.2.2.1.3.5. Criterios para preparar un plan de remuneración

a) Equilibrio interno frente a equilibrio externo. El plan de remuneración se debe percibir como un plan justo dentro de la organización, o como justo en comparación con el salario de otras organizaciones del mismo ramo. La equidad interna obedece al principio de justicia distributiva, que fija los salarios de acuerdo con las aportaciones o los insumos que los colaboradores intercambian con la organización. El modelo de la justicia distributiva subraya que las personas se sentirán satisfechas cuando perciben que su pago es equitativo en comparación con el de los colegas que desempeñan un trabajo similar. Por otra parte, la equidad externa obedece al mercado de trabajo, el cual fija los salarios con base en ocupaciones similares de otras organizaciones del mismo ramo de actividad. La equidad externa alinea los salarios de la organización con los del mercado de trabajo. La organización debe equilibrar los dos tipos para mantener la consistencia de su estructura salarial. (Chiavenato, 2011, pág. 288).

b) Remuneración fija o remuneración variable. La remuneración puede tener una base fija o variar de acuerdo con criterios previamente definidos, como las metas o las ganancias de la organización. La mayoría de las organizaciones paga a sus colaboradores salarios mensuales, porque esto reduce los riesgos, tanto para el empleador como para el colaborador. (Chiavenato, 2009, pág. 289).

c) Desempeño o antigüedad en la compañía. La remuneración puede dar importancia al desempeño y remunerarse de acuerdo con las aportaciones individuales o grupales, o puede ponerlo en la antigüedad que el trabajador tiene en la organización. La remuneración que depende del desempeño adopta la forma de salario por producción y de comisiones por ventas. Muchas compañías pagan premios por sugerencias para reducir costos, bonos por una atención perfecta al cliente o pagos por méritos en las evaluaciones de desempeño. Algunas

organizaciones ofrecen una remuneración que depende de la antigüedad en la compañía, misma que paga un salario en función del puesto, incrementado por un monto adicional derivado de los años que la persona ha trabajado en la compañía. (Chiavenato, 2009, pág. 289).

d) Remuneración del puesto o remuneración de la persona. La compensación se puede enfocar en la medida en que el puesto contribuye a los valores de la organización o en la medida en que los conocimientos y las competencias de la persona contribuyen al trabajo o a la organización. El sistema tradicional privilegia el salario en razón de la aportación del puesto y no de la forma en que lo desempeña el colaborador. En este caso, el puesto representa la unidad de análisis para determinar la estructura salarial. Lo que interesa es el puesto y no su ocupante. El sistema de remuneración con base en las competencias toma en cuenta los talentos que las personas deben poseer para poder aplicarlos a una serie de tareas y situaciones. La remuneración aumenta en la medida en que la persona adquiere capacidad para desempeñar más actividades con éxito. (Chiavenato, 2009, pág. 289).

e) Igualitarismo e elitismo. La remuneración puede incluir al mayor número posible de colaboradores dentro de un mismo sistema de remuneración o establecer diferentes planes en razón de los niveles jerárquicos o los grupos ocupacionales. En el sistema igualitario, todos los colaboradores participan del mismo sistema de remuneración y los planes de participación en los resultados fijan el mismo porcentaje para todos los trabajadores, de la cima a la base de la organización. (Chiavenato, 2009, pág. 290).

f) Remuneración por debajo o por arriba del mercado. La remuneración de los trabajadores puede estar en un nivel porcentual que se ubica debajo o arriba del mercado. La decisión de pagar por debajo del mercado es común en las organizaciones pequeñas, jóvenes y no sindicalizadas, que operan en áreas poco desarrolladas en términos económicos. La decisión de pagar por arriba del mercado es común en organizaciones que procuran retener y motivar a sus colaboradores y minimizar sus costos de rotación y ausentismo. (Chiavenato, 2009, pág. 290).

g) Premios monetarios o premios extra monetarios. El plan de remuneración puede hacer hincapié en motivar a los colaboradores por medio de recompensas monetarias, como los salarios y los premios salariales, o de recompensas extra monetarias, como con trabajos más interesantes o con la seguridad de empleo. Los premios entregados en forma de dinero refuerzan la responsabilidad y la consecución individual de los objetivos, mientras que los extras monetarios refuerzan el compromiso con la organización. (Chiavenato, 2009, pág. 290).

h) Remuneración abierta o confidencial. Los colaboradores pueden tener acceso abierto a la información sobre la remuneración de otros colegas y sobre la manera en que se toman las decisiones salariales o se puede impedir que los trabajadores tengan acceso a esa información. Las organizaciones varían en cuanto a la forma en que comunican los niveles de remuneración que pagan a sus colaboradores. El salario abierto obliga a los gerentes a defender públicamente sus decisiones, impone un costo mayor por una decisión equivocada y lleva a los gerentes a ser menos innovadores. La remuneración abierta tiene más éxito en organizaciones donde existe una gran participación de los trabajadores y una cultura igualitaria que propicia la confianza y el compromiso. (Chiavenato, 2009, pág. 290)

2.2.2.3. Legislación vigente internacional

a) Declaración Universal de Derechos Humanos. La remuneración constituye un derecho humano de segunda generación o denominado también derecho social se encuentra en su:

Artículo 23º, Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

b) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales nos dice en su:

Artículo 7º establece que, los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores.

Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.

c) A nivel regional, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, establece respecto al derecho a la remuneración en su:

Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

d) Por su parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos económicos Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, señala las siguientes garantías del derecho a la remuneración en su:

Artículo 7°. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

e) Ubicación del derecho a la remuneración en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo. Esencialmente, los Convenios Internacionales que ha emitido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con el derecho fundamental a la remuneración son: el Convenio 95, sobre Protección del Salario y el Convenio 100, Sobre Igualdad de Remuneraciones, y Convenio 131, sobre la Fijación de Salarios Mínimos.

El Convenio 95, sobre Protección del Salario, establece las garantías de protección del salario ya pactado previamente con un empleador y dentro del desenvolvimiento de la relación laboral. En efecto, al tener la remuneración un contenido también patrimonial, este puede ser objeto de descuentos indebidos y otras formas de menoscabar la garantía de percepción y disfrute efectivo.

El Convenio 100, Sobre Igualdad de Remuneraciones regula uno de los aspectos relevantes que se relacionan estrechamente con el derecho a la remuneración: la aplicación del principio de igualdad en materia remunerativa. De esta manera, el Convenio en mención establece pautas para la aplicación del principio derecho de igualdad de remuneraciones, así como la discriminación salarial relativa a los hombres y las mujeres. En ese sentido, según lo establecido en el propio Convenio, las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencia que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El Convenio 131, sobre Fijación de Salarios Mínimos establece los criterios para determinar y aplicar la remuneración mínima. De esta manera, si bien sus disposiciones no formulan expresamente una definición del salario mínimo, de la lectura de estas normas se pudiera considerar que es aquel nivel de salario por debajo del cual las partes en un contrato de trabajo no pueden pactar una remuneración, salvo autorización legal expresa. Este nivel mínimo debe

tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, como también factores económicos, incluyendo los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

De la lectura conjunta de los Instrumentos Internacionales citados, se desprende dos características comunes y relevantes sobre el derecho a la homologación. La primera de ellas, es la instauración del derecho a la igualdad remunerativa, que se encuentra relacionado con el derecho a una remuneración equitativa y la segunda referida a la remuneración suficiente, la cual se relaciona directamente con el establecimiento de pisos mínimos de percepción remunerativa, tales como el establecimiento de una remuneración mínima.

2.2.2.4. Legislación vigente nacional

a) Reconocimiento constitucional del derecho a la remuneración. Nuestra Constitución Política parte por establecer en su:

Artículo 23° la garantía de la retribución de la remuneración o, dicho, en otros términos, la proscripción del trabajo gratuito, que: nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. Así, el punto inicial para la determinación del derecho fundamental a la remuneración en nuestra Constitución se manifiesta en el reconocimiento de su carácter retributivo, estableciendo, de esta forma, una vinculación directa entre la remuneración y el servicio prestado.

Por su parte, el primer párrafo del artículo 24° de la Carta Política establece que: el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. De esta manera, el precepto en mención establece el contenido del derecho a una remuneración equitativa y a una remuneración suficiente. El derecho a una remuneración suficiente, se relaciona directamente con el establecimiento de pisos mínimos de percepción remunerativa, esto es, del pago de una remuneración mínima para los trabajadores, la cual, según señala el tercer párrafo del artículo 24° se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. La suficiencia de la remuneración vendría a ser pues el criterio de política social que incide en el ámbito económico sociológico cuya delimitación se debe realizar teniendo en cuenta factores externos al contrato de trabajo. (Caceres Paredes, 2014)

Desde esta perspectiva, el establecimiento de una remuneración mínima se justifica por su forma eficaz de crear condiciones laborales aceptables para diferentes grupos vulnerables, en un contexto de economía de mercado. Se busca proteger a los sectores en condiciones de empleo precario dentro de los asalariados y otros grupos minoritarios, particularmente en situaciones cuando, por diferentes circunstancias, la tasa de sindicalización y de negociación colectiva no presenta una cobertura amplia entre los trabajadores.

En el caso de la remuneración equitativa, este se materializa a través de la aplicación del principio de igualdad salarial, esto es, la determinación de igual salario por igual trabajo o por trabajadores de igual valor. De esta manera, con el carácter equitativo de la remuneración se tiende a evitar la desigualdad en el tratamiento de quienes, a todos los efectos legales, son

iguales; es de fijar una fórmula de equidad, inspirada en razones de justicia, pero cuya administración resulta tan difícil como valorar la igualdad en las prestaciones. (Caceres Paredes, 2014)

Finalmente, el segundo párrafo del artículo 24° de nuestra Constitución, establece que: el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Así, el carácter prioritario de la remuneración comprende los distintos mecanismos a través de los cuales se tutela su percepción efectiva por parte del trabajador y, consecuentemente, es posible garantizar su finalidad: procurar para él y su familia el bienestar material y espiritual. Dicha preferencia o prioridad del pago del crédito laboral se sustenta en el principio protector del derecho del trabajo, razón por la cual dichos créditos tienen un orden superior de prelación sobre otro tipo de acreencias. Es por ello que tanto el constituyente como el legislador han establecido un conjunto de garantías dirigidas a asegurar la percepción, completa y puntual de las rentas salariales. (Caceres Paredes, 2014)

Tomando como referencia la regulación constitucional del derecho a la remuneración establecida en los artículos 23° y 24° de la Constitución, en concordancia con la interpretación de los Tratados Internacionales de los cuales nuestro país es parte, el TC en la Sentencias recaída en los Expedientes N° 0020-2012-PI/TC y 00018-2013-P/TC, ha delimitado el contenido esencial y no esencial o accidental del derecho a la remuneración.

Señala el TC, en ese sentido, la necesidad de centrar el estudio de la remuneración en la estructura del derecho fundamental, por lo que determina el contenido esencial de este derecho

fundamental, desde la teoría institucional, estableciendo su contenido esencial, que es absolutamente intangible para el legislador y su contenido accidental, claudicante ante los límites proporcionados que el legislador establezca, a fin de proteger otros derechos o bienes constitucionalmente garantizados.

De esta manera, el TC determina que el contenido esencial del derecho fundamental de la remuneración abarca los siguientes elementos:

i) Acceso, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23° de la Constitución).

ii) No privación arbitraria, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada.

iii) Prioritario, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cada a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio derecho a la igualdad y la dignidad.

iv) Equidad, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración.

v) Suficiencia, por constituir el quantum mínimo que garantiza el trabajador y a su familiar su bienestar.

A su vez, el TC ha determinado, únicamente con carácter enunciativo, el contenido no esencial o accidental del derecho fundamental a la remuneración, indicando forma parte del contenido accidente de este derecho:

i) La consistencia, en tanto debe guardar relación con las condiciones de exigencias, responsabilidad y complejidad del puesto que ocupa el trabajador. Para su determinación, ha de tomar en cuenta el efecto ingreso (o renta), según el cual la variación del número deseado de horas de trabajo provocada por una variación del ingreso debe mantener constante salario.

ii) La intangibilidad, en tanto no es posible la reducción desproporcionada de una remuneración, lo que fluye del carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores.

b) Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento

Artículo 4: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Artículo 6 de LPCL y 10 de su Reglamento: Constituye remuneración para todo efecto legal, con excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas, el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

Artículo 7: No serán considerados remuneración para ningún efecto legal los beneficios listados en los Artículos 19 y 20 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (LCTS), con excepción del Impuesto a la Renta de quinta categoría.

c) **Ley N° 30364.** Fuera del ámbito laboral, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; regula la violencia económica o patrimonial sancionable penalmente, cuando se perciba un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo. Ello indica que los trabajadores podrán recurrir además por la vía penal, interponiendo una denuncia por discriminación en el trabajo, lo que conlleva una sanción de hasta 03 años de cárcel; en tal sentido los gerentes de las empresas que establezcan remuneraciones diferentes a trabajadores que realizan la misma labor, sin un fundamento que los justifique, como antigüedad en el cargo, estudios, experiencia y otros, podrán ser denunciados penalmente.

Para evitar ello es recomendable que las empresas establezcan políticas salariales objetivas sobre la base de la antigüedad en el cargo, experiencia profesional, estudios o criterios similares. Caso contrario, si se determina un mayor sueldo para trabajadores que realizan igual labor, por simpatías o simple decisión del gerente, este podrá ser denunciados penalmente, siendo el delito aplicable el de discriminación.

El trabajador que desee aperturar un proceso puede acudir al Ministerio de Trabajo o a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil); de esta manera el trabajador logrará que un inspector constate si existe o no discriminación en su remuneración comparada

con otro trabajador. Pudiendo demandar la homologación en el cargo, el cese de hostilidad, el pago de una indemnización; o como ya mencionamos la sanción penal contra el gerente.

d) Ley del Servicio Civil N° 30057. A fin de orientar los criterios para el respeto del principio de igualdad y equidad en el establecimiento de una diferencia remunerativa no arbitraria, el artículo 30.b, reconoce como principio de la compensación (remuneración) a la equidad, entendida como un reconocimiento: Al trabajo desempeñado en puestos similares pero en condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad le corresponde diferente compensación económica y al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares le corresponde similar compensación económica.

2.2.2.5. Análisis de normativa y jurisprudencia

En este capítulo se identificará primero la normativa base para el desarrollo de la investigación, y se verificará la relación de ambas variables de estudio a través del análisis de jurisprudencia idónea para la investigación. Los principios laborales de igualdad y no discriminación se confrontarán con los criterios para la determinación de remuneraciones, a través de casos en análisis resueltos por nuestros Magistrados.

2.2.2.5.1. Análisis de sentencias sobre homologación de remuneraciones

2.2.2.5.1.1. Sentencias laborales

CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016 LIMA, sobre Homologación de Remuneraciones; proceso interpuesto por el Sr. Miguel Angel Li Cruz Ku; tramitado ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. El artículo 2° de nuestra Constitución Política, en su numeral 2) señala que todas las personas deben ser tratadas de igual forma, sin diferenciarlas por cualquier motivo; ello se consagra como el Principio o Derecho de Igualdad; el mismo que es tomado como base en los procesos judiciales sobre homologación de remuneraciones. No obstante conforme conocemos, en nuestra esfera legal incluso los derechos constitucionales no son absolutos; permitiéndose en algunos casos como el laboral, la existencia de discriminación en la determinación de remuneraciones, considerando que todos los tipos de discriminación no vulneran el principio de igualdad, pues hay diferenciaciones fundadas en criterios válidos para nuestros operadores del derecho, y hay que aprender a diferenciarlas de aquellos actos desmedidos en los que el empleador justificado en su discrecionalidad vulnera derechos fundamentales. Esta jurisprudencia básicamente se encarga de ello, de enseñarnos a diferenciar cuales son los criterios en los que se puede basar cualquier diferencia remunerativa; los actos realizados fuera de dichos criterios objetivos justificantes serán tratados como vulneración del derecho de igualdad.

En la Casación Laboral N° 21121-2016, se definen pautas claves para la procedencia de los procesos de homologación, y como reconocer cuando una discriminación salarial se convierte en un elemento vulnerador del principio derecho de igualdad y no discriminación, y cuando es simplemente una diferenciación permitida y sustentada. Dicho proceso es interpuesto por el Sr. Miguel Ángel Li Cruz Ku, que labora en la empresa Telefónica del Perú S.A.A, solicitando se

homologue su remuneración con la que perciben sus compañeros Rubén Cortez y César Mercado. Los tres tenían el cargo de supervisor sin embargo sus remuneraciones eran diferentes. Para iniciar los argumentos principales para resolver este caso la Corte Suprema fija su considerando décimo primero la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables. En el considerando décimo quinto señaló lo siguiente: Al respecto, este Colegiado Supremo considera que no todo comportamiento que establezca una distinción constituye un acto discriminatorio y vulnera el derecho a la igualdad, pues, se debe tener presente que dentro de nuestra sociedad existe una serie de desigualdades, para las cuales se deben tomar un conjunto de medidas dirigidas a efectivizar la aplicación de dicho derecho, impidiendo que se limite sólo a su reconocimiento formal, sino que llevado al campo fáctico, este se materialice en una igualdad de oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas. De lo expuesto, podemos afirmar válidamente que los principios de igualdad y de no discriminación no constituyen una facultad de las personas para exigir un trato igual a todos los demás en cualquier situación, sino que dichos derechos se encuentran orientados a exigir un comportamiento y trato igual entre sujetos que se encuentren en una misma condición; por lo tanto, un comportamiento será calificado como discriminatorio, y por ende vulnerara el derecho

a la igualdad tutelado por el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, cuando establezca una diferenciación entre personas que se encuentren en idéntica situación, siempre que no medie causa objetiva y razonable para ello. El considerando décimo séptimo señala: En el caso de autos figura la trayectoria laboral del demandante y de sus homólogos propuestos los señores Rubén Richarte Cortez y César Roberto Mercado Gálvez, donde se advierte que existe una diferenciación objetiva respecto de su progresión en la carrera dentro de la empresa emplazada; tal es así que los homólogos se han desempeñado desde mil novecientos noventa y nueve como Supervisores (fecha en que fueron nombrados en dicho cargo); sin embargo, el demandante fue nombrado como supervisor recién en el dos mil cinco; por lo que la diferencia laboral existente entre el actor y los homólogos propuestos se basan en la trayectoria laboral pues como se advierte los homólogos tienen mayor experiencia laboral en el cargo de supervisor que el demandante, lo que significa una remuneración diferenciada que no puede considerarse discriminatoria, por estar basada en factores objetivos diferentes demostrados en el proceso y que no han sido desvirtuados por la parte actora Fundado el recurso de casación. En el presente caso se determina fácilmente que, si bien el demandante y sus referentes de homologación ostentaban el mismo cargo, se diferenciaba la remuneración entre ellos considerando la trayectoria laboral y el tiempo de servicios en la empresa, verificando la existencia de una diferencia objetiva, no habiendo en el caso puntual vulneración al principio de igualdad. En referencia a lo observado en la presente Casación, ya existe jurisprudencia anterior, tal como la Casación N° 208-2005 Pasco, que sienta como precedente de observancia obligatoria los criterios que se deben tomar en cuenta para determinar si se trata de discriminaciones permitidas o de aquellas que vulneran y lesionan derechos. Los criterios son los siguientes: i) La procedencia del demandante y del homólogo propuesto, con el cual se realizan las

comparaciones. ii) La categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homólogo propuesto y el demandante. iii) La antigüedad laboral en la empresa. iv) Las labores realizadas por el demandante y el homólogo propuesto. v) Una correcta diferenciación disgregada entre los conceptos remunerativos que se perciben en el caso del demandante y el homólogo propuesto; entre otros que se puedan considerar necesarios y razonables. Estableciéndose así cuáles son los diversos parámetros objetivos de comparación que deben analizarse en la resolución de este tipo de controversia. Luego, con posterioridad a este precedente, la Corte Suprema de la República, en diversos pronunciamientos, reiteró que para esta clase de controversias necesariamente deben meritarse los parámetros de comparación establecidos en este precedente, como por ejemplo en la Cas. Lab. N° 16927-2013, Lima, Casación N° 3159-2010, Junín, y Casación N° 3164-2010, Junín.

Según Legis.pe la diferencia remunerativa entre un trabajador demandante y un homólogo, que se base en los siguientes factores objetivos de diferenciación: i) empresa proveniente, ii) trayectoria laboral, iii) funciones realizadas, iv) antigüedad en el cargo y fecha de ingreso, v) nivel académico alcanzado y capacitación profesional, vi) responsabilidad atribuida, vii) experiencia y bagaje profesional; no puede constituir un acto de discriminación o de vulneración del principio de igualdad, porque estaría esta diferencia justificada en cuestiones objetivas válidas de diferenciación. Conforme reitera la jurisprudencia citada, la existencia de una diferencia remunerativa no supone automáticamente la existencia de desigualdad, ya que para que esta exista no deben concurrir las causas o criterios objetivos señalados que justifiquen dicha diferencia. Hay que saber diferenciar cuando se trata de una diferenciación justificada y cuando no; en ese punto es que debemos educar al empleador sobre el ejercicio de sus potestades

impidiéndole ejercerlas con abuso de poder fuera de los parámetros legales y establecer herramientas que estandarice las remuneraciones en el sector público, permitiendo diferenciación previa sustentación de criterios que determinen su procedibilidad.

2.2.3. Base procesal

2.2.3.1. El proceso

El vocablo proceso, procede de las raíces pro, que significa para adelante, y cederé, que implica caminar, avanzar, y señala acertadamente, siguiendo a Couture, el carácter de persecución de un fin determinado que presenta tal sucesión dinámica de actos. Es decir, es toda la garantía de un recorrer de los actuados que se van enlazando de forma muy convincente y concreta para lograr llegar al convencimiento pleno de la aplicación de la justicia en los resultados. (Véscovi, 2014)

2.2.3.1.1. Funciones

El proceso cumple determinadas funciones que son:

a. Función pública del proceso. Es la garantía que otorga el estado a todos sus habitantes en equilibrio de la prohibición impuesta respecto al uso de la fuerza privada. Para efectivizar esta garantía el Estado organiza su Poder Judicial. (Alvarado; y; Calvino, 2012 pg.9). Lo cual

debe entenderse como la garantía que da el estado a través de su órgano jurisdiccional para la eficiente y equilibrada administración de la justicia.

b. Función privada del proceso. Es una herramienta que tiene todo individuo en peligro para conseguir una solución (en rigor, resolución) del Estado al cual debe acontecer necesariamente como dilema final. (Alvarado; y; Calvino, 2012; p.9). Es decir que, ante la necesidad de tener justicia de parte de cualquier justiciable como persona natural e interés privado, lograr la intervención del estado para solucionar un determinado conflicto.

2.2.3.1.2. El proceso como garantía constitucional

Con relación al proceso como garantía constitucional, se tiene que el mismo está amparado en lo señalado en la Constitución y que por consiguiente el estado a través de los Órganos Jurisdiccionales, debe facilitar fiel cumplimiento para el efectivo reconocimiento y acatamiento de los derechos fundamentales de las personas, lo que debe conllevar que los justiciables crean plenamente en la vigencia de nuestra carta magna como garantía de velar por los derechos fundamentales establecidos.

2.2.3.1.3. El debido proceso formal

a. **Nociones**, (Vargas, 2015, p. 270) el debido proceso legal se sostiene en los principios de bilateralidad y contradicción; ejercicio efectivo del derecho de defensa y garantías suficientes para la independencia e imparcialidad del juez interviniente en el conflicto.

b. Elemento del debido proceso, los elementos del debido proceso formal a considerar son:

1. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.
2. Emplazamiento válido.
3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia.
4. Derecho a tener oportunidad probatoria.
5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado.
6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente.
7. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso.

2.2.3.2. Proceso laboral

El derecho procesal tiene completa validez en la administración de justicia de parte de los tribunales laborales, en cambio, resulta reducido porque la actividad de dichos órganos no se reduce a la actividad del derecho (como jurisdicción) sino que acuerdan, interpretan el derecho, y lo construyen como acertadamente lo indica Francisco Romeo Fonseca, frecuentemente se menciona al derecho procesal del trabajo, como la rama de la ciencia jurídica que dan las normas instrumentales, para la acción del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de los interesados en todo lo referente al tema laboral. (Díaz A. & Diestra A.2017)

Proceso Laboral es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del estado y el proceso laboral, con la finalidad de mantener el orden jurídico y económico de las relaciones que se dan entre trabajadores y empleadores.” (Del Rosario, 2009). Entendemos entonces que

el proceso laboral, es un conjunto de reglas, que da solución a un conflicto laboral a través del derecho del trabajo.

2.2.3.2.1. Fines del proceso laboral

El Derecho Procesal del Trabajo tiene por finalidades propias y privativas la compensación de la inferioridad económica y social del trabajador a través de la superioridad jurídica procesal, la garantía de acceso fácil y gratuito a los órganos jurisdiccionales y la rapidez del procedimiento, mayor que la de los procesos civil y penal. Las normas procesales comunes son incompatibles con los principios y finalidades del Derecho Procesal del Trabajo, porque aquellas suponen la igualdad de las partes y este regula los litigios entre partes desiguales. (Sanchez Tuñoque, 2019)

2.2.3.2.2. Los puntos controvertidos

Determinar si se justifica la homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad.

Según el artículo 471 del Código Procesal Civil, los puntos controvertidos en el proceso, pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho, sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en litis o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda.

Por su parte según (Catillo & Sánchez, 2015, p500), define qué puntos controvertidos en el proceso nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio. Más específicamente para Gozaini

son hechos alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvencción y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra. Simple y sencillamente son los que se colocan en el equilibrio de las decisiones del juez y que en aplicabilidad de los establecido normativamente este debe definir.

Así, la misma ley establece en el artículo III que materialmente el proceso laboral propone una relación jurídico procesal en la cual se dota al trabajador de ventajas especiales que actúan como desigualdad compensatoria del desequilibrio intrínseco.

Es decir, en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) el proceso laboral ventilar cuestiones que están más allá de lo meramente patrimonial, pues está presente el valor trabajo reconocido constitucionalmente como deber y derecho.

2.2.3.3. Proceso de homologación

Pacori, J. (2012) precisa que: no basta con pedir la nivelación u homologación de remuneraciones, sino que se deben de seguir los siguientes criterios para acceder a ella:

1. Establecer desde cuando el trabajador afectado desarrolla las funciones que viene desempeñando.
2. Establecer si el trabajador con el que se compara, es afectado y resulta con un parámetro válido y se podrá realizar algún punto comparativo.

3. Establecer si se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que indica el trabajador afectado, explicando lo siguiente:

a) Parámetros objetivos: a) cargo; b) funciones; y, e) responsabilidades.

b) Parámetros subjetivos: a) tiempo de servicios; b) experiencia profesional; y, e) nivel académico.

En la sentencia que recae en el expediente N° 4922-2007-PA/TC sobre la demanda de amparo interpuesta por el Sindicato Nacional de SUNAT/SUNAD que, debido a la fusión de ambas entidades, se exigía la homologación de la remuneración de los trabajadores de la SUNAD con los trabajadores de SUNAT de igual nivel y categoría, argumentando una vulneración al derecho de igualdad, puesto que solo se homologó las remuneraciones del personal de alta dirección. Al respecto el fundamento 16 de la mencionada sentencia, preciso que:

Ello significa que no se ha contemplado una justificación objetiva y razonable para el tratamiento diferenciado en cuestiones remunerativas entre el personal que labora en la misma entidad emplazada, no obstante tratarse de una misma institución. Por consiguiente, dicha omisión de la demandada al no homologar las remuneraciones resulta ser discriminatoria e irrazonable. Por tanto, se colige que en el presente caso se vulnera el derecho a la igualdad de los demandantes para percibir una remuneración por igual labor y por igual categoría que la que perciben los trabajadores originarios de la entidad emplazada.

Por su parte la Sala de Derecho Constitucional y Social permanente de la Corte Suprema, al resolver la Casación Laboral N° 16927-2013-Lima afirmó que:

Para constatar si efectivamente existe discriminación salarial se tienen que evaluar, entre otros aspectos: i) la empresa proveniente; ii) la trayectoria laboral; iii) las funciones realizadas; iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso; v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional; vi) la responsabilidad atribuida; y vii) la experiencia y el bagaje profesional. La Corte enfatizó que no era suficiente que solo algunos de estos supuestos no coinciden para determinar la homologación salarial, sino además que tal diferencia exceda la razonabilidad en la toma de decisiones.

Aunque el empleador está facultado para diferenciar el pago de remuneraciones entre sus trabajadores, en virtud de su libertad de contratación, dicha diferencia debe basarse en factores legítimos, razonables y objetivos, argumentó la Suprema. Y, en la medida en que esto no fue refutado, por la falta de motivación de la Sala Superior, al omitir una fundamentación suficiente sobre la existencia de discriminación salarial, la Corte declaró fundando el recurso de casación anulando la sentencia de vista. La Ley (2015)

2.2.3.4. Principios procesales aplicables al proceso laboral

Los Principios de Organización. El Artículo I del Título Preliminar de la NLPT establece que son principios que inspiran el proceso laboral los principios de inmediatez, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. Estos principios constituyen

postulados que señalan el procedimiento de cómo debe desarrollarse el proceso laboral para lograr sus fines.⁹³

El principio de oralidad. El artículo 12 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (NLPT) establece la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias, disponiendo que las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia la sentencia, tal como indica la norma que las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones. (Arevalo Vela, 2018)

El principio de inmediación. La inmediación supone la participación del juez en el procedimiento convirtiéndose también en el protagonista, lo cual lo hace intervenir directamente en su desarrollo. (Arevalo Vela, 2018)

El principio de concentración. El principio de concentración tiende a que se dejen todas las cuestiones planteadas, los incidentes, excepciones y peticiones para ser resueltas en una misma sentencia, en el fallo de fondo, lo que permite tener una visión más compleja y perfecta del litigio. (Arevalo Vela, 2018)

El principio de celeridad. Es un principio trascendental que busca que los conciliantes arriben a un acuerdo inteligente con el que ponen fin a su conflicto en el menor tiempo posible

con el fin de evitar la utilización de tiempo, costo económico y psicológico innecesario.
(Arevalo Vela, 2018)

El principio de economía procesal. El principio de economía procesal tiene que ver con el ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo referido al proceso. (Arevalo Vela, 2018)

El principio de veracidad. Por el principio de veracidad, también denominado de primacía de la realidad, se persigue que el Juez resuelva en base a la realidad de los hechos, privilegiando la verdad de los hechos por encima de la apariencia formal, lo que se encuentra íntimamente vinculado con el principio de Irrenunciabilidad de derechos. (Arevalo Vela, 2018)

Los Principios fundamentales del proceso laboral. Estos principios en un proceso laboral su aplicación es más intensa en la medida de la naturaleza social de la materia que se está resolviendo.

Principio de socialización del proceso. Cuando el texto en comentario expresa que los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, está consagrando el principio de socialización del proceso, el cual tiene su fundamento en el inciso 2) del artículo 2º de la Constitución, el cual reconoce el derecho a la igualdad, proscribiendo toda forma de discriminación por cualquier motivo. (Arevalo Vela, 2018)

El principio de socialización del proceso es acentuado en el proceso laboral, por desarrollarse generalmente entre partes desiguales, como son el trabajador y el empleador; es por ello que el juez de trabajo debe tener en cuenta esta situación al momento de resolver. Lo antes expresado nunca debe llevar al juez laboral a equivocarse su función y convertirse en abogado de una de las partes, el trabajador casi siempre, pues estaría infringiendo su papel de juzgador imparcial y con ello violando el debido proceso. ³³

Principio de Gratuidad. Se trata de un principio de rango constitucional, como puede verse del artículo 139º, numeral 16, en el que se establece que: El principio de la gratuidad de la administración de justicia y la defensa gratuita para las personas de escasos recursos.

El Principio de Gratuidad, ha sido considerado como uno de los fundamentos del Proceso Laboral, en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los siguientes términos: El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) (art. III T. P. Fundamentos del Proceso Laboral). En puridad este principio se encuentra sumamente relativizado y no se aplica en su integridad, como puede verse de lo expuesto.

Principio de Publicidad. La publicidad es una consecuencia de la oralidad, que se logra con la posibilidad de que el público, presencie la Audiencia o el debate oral. Tiene como finalidad se cumpla el control que debe ejercer la ciudadanía sobre la actuación de los órganos jurisdiccionales.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo no lo menciona, sin embargo, como se ha manifestado, es un principio que está presente en todo proceso.

Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable. Se trata de un principio que corresponde al Derecho del Trabajo, con reconocimiento constitucional, a través del artículo 26º, numeral 2) de la Constitución del Estado, aplicable cuando una norma ofrece varios sentidos y conduce a elegir el más ventajoso para el trabajador.

Se le conoce también como Principio In dubio pro operario.

Aplicación de la norma más favorable. La Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el artículo IV del T. P. dispone que los jueces laborales, bajo responsabilidad, Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios, según los principios y preceptos constitucionales.

El supuesto para la aplicación de este principio, es que existan varias normas aplicables, en cuyo caso, el Juez deberá aplicar la norma que más favorezca al trabajador. Se cumple cuando existen varias normas que pueden ser aplicadas simultáneamente, incompatibles unas de otras, o de conflicto entre ellas. Neves Mujica explica que este principio opera cuando un hecho está regulado a la vez por dos o más normas incompatibles y conduce a preferir la más ventajosa para el trabajador.

Principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales. Este principio, tiene, igualmente, reconocimiento constitucional, según es de verse del artículo 26º, numeral 2), de la Constitución Política del Estado: En la relación laboral se respetan los siguientes principios: Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

Principio del debido proceso. El derecho al debido proceso se encuentra consagrado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política de 1993; sus alcances son amplios, comprendiendo tanto la dimensión procesal como la sustantiva, así como su aplicación a toda clase de procesos, sin importar su naturaleza.

El Tribunal Constitucional peruano en numerosas sentencias ha señalado el contenido del derecho al debido proceso, resultando especialmente importante su apreciación siguiente:

El contenido constitucionalmente protegido del derecho al debido proceso comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre comprendida una persona, pueda considerarse como justo. (Arevalo Vela, 2018)

2.2.3.5. La demanda en el proceso laboral

La demanda se dirige al juez o tribunal o, en su caso, al órgano decisor equivalente, Junta, Comisión, etcétera que tiene encomendada la competencia para presidir el proceso social y para dictar en su momento la sentencia o resolución estimatoria o desestimatoria de la pretensión ejercitada. El demandante puede actuar por sí mismo o a través de representante o mandatario; muchos ordenamientos iberoamericanos admiten para mayor flexibilidad del proceso el apoderamiento apud acta, ante el secretario del propio órgano judicial. En el derecho chileno, por ejemplo, es obligatoria la representación a través de persona habilitada para comparecer en

juicio y con el patrocinio de abogado, sean a cargo del demandante los honorarios devengados o se utilice en su caso el beneficio de pobreza.

La demanda debe contener, a su vez, la petición singularizada de aquello que se quiere conseguir a través de la intervención del Juez o Tribunal social. La posibilidad de que el suplico de la demanda articule una acción declarativa o de condena, no modifica la exigencia de que el suplico haya de determinar, en cualquier caso, sin ambigüedad y sin contradicción.

Con frecuencia la demanda incorpora defectos en su redacción o en su contenido, aplicándose en ese supuesto el principio de la subsanabilidad de aquéllos para no perjudicar la pretensión de fondo que se ejercita. Cuando ello ocurre, el órgano judicial concede un breve plazo de variable duración, en general de tres o cuatro días, para que el demandante pueda corregir las deficiencias advertidas, continuando entonces el trámite correspondiente. Sí, pese a la advertencia, el demandante no corrige el defecto procesal, corre el riesgo de quedar afectado por el archivo de las actuaciones, sin perjuicio de que pueda interponer una nueva demanda ante el mismo órgano. No sobra decir que, en este caso, podrá repetirse la advertencia si la demanda vuelve a ser defectuosa, afrontando entonces el demandante el riesgo vinculado a la posible prescripción o caducidad de la acción que se interpone.

2.2.3.5.1. La contestación a la demanda

Dentro de los ordenamientos iberoamericanos, predominan decididamente aquellos en los que la contestación a la demanda ha de hacerse por escrito, una vez que el órgano judicial ha dado traslado de la misma a la parte demandada; en estos supuestos, el escrito de contestación debe

contener exigencias formales paralelas a las del escrito de demanda y, en particular, ha de ofrecer indicación suficiente acerca de la conformidad o disconformidad sobre los hechos alegados por la parte demandante.

2.2.3.6. La prueba

2.2.3.6.1. Definiciones

(Alfaro Valverde, 2016) Indica que técnicamente el medio probatorio es la manifestación formal del hecho a comprobar; es la descripción, designación o representación mental de un hecho.

2.2.3.6.2. Diferencia entre prueba y medio probatorio

La prueba puede ser concebida estrictamente como las razones que conducen al juez a obtener certeza sobre los hechos a diferencia de ello. Rodríguez (2014) define al medio probatorio como la persona o cosa y excepcionalmente también los hechos que suministran al órgano jurisdiccional del estado los conocimientos necesarios para que puedan establecer la verdad o falsedad jurídica de un tema de prueba. (Chuquicallata Reategui, 2019)

2.2.3.6.3. Concepto de prueba para el juez

(Vidal Ascasibar, 2019) nos indica, que al juzgador no le interesa los medios de prueba en su forma individual y sustantiva, por el contrario, a la administración de justicia le interesa los

medios probatorios, por lo que su contenido representa dentro de un proceso, puesto que de la actuación probatoria brindará al juez certeza respecto de las pretensiones o congruencia con las afirmaciones brindadas en el proceso.

2.2.3.6.4. El objeto de la prueba

Para (Morales, 2018) la finalidad de los medios de prueba es sustentar los hechos controvertidos a favor de una de las partes, se busca acreditar las afirmaciones que motivan lo pretendido en relación a los hechos fácticos del conflicto materia de proceso; esta concepción tiene concordancia con lo previsto en la Normativa Civil peruana, y esta vertiente tiene dos acepciones:

a. La primera se materializa las regulaciones sustantivas proviene de la costumbre, bajo esta premisa, se deberán actuar todo el medio de prueba en orden de intentar disuadir el juzgador en beneficio de quien interpone determinadas pruebas, aunque algunos dicen que solo se debe probar los hechos controvertidos.

b. La segunda se materializa cuando la regulación proviene de las normativas extranjeras, tal como lo señala el numeral 2° del artículo 411° del Código de Procesal Civil establece, el cual define, que tendrá validez los informes y otros documentos que ayuden a probar con alguna pericia para darle mayor certeza a lo constatado.

2.2.3.6.5. La carga de la prueba

El concepto de carga une dos principios procesales, el principio dispositivo e inquisitivo; el primero por corresponder a las partes disponer de los actos del proceso; el segundo deriva del interés público preservado por el Estado. Si bien la parte interviene voluntariamente en el proceso es de su cargo aportar a la indagación de lo que pide; caso inverso se atenderá a las consecuencias, que le pueden ser desfavorables. (Torras Coll, 2017)

2.2.3.6.6. Valoración y apreciación de la prueba

Se trata de una actividad procesal exclusiva del juez, pues las partes o sus apoderados tienen únicamente una función de colaboradores, cuando presentan su punto de vista en alegaciones o memoriales. La valoración y apreciación de la prueba es finalmente la potestad del juez de acceder como parte de su decisión final en la administración de justicia después de dar y tener un eficiente convencimiento de las mismas. (Estrada, 2015, p. 181)

2.2.3.6.7. Sistema de valoración de la prueba

a. El sistema de la tarifa legal

Este sistema, otorga una mayor confianza en la justicia, ya que las reglas que se tienen para efectuar la valoración se encuentran previamente dadas por la ley, es decir, que no se aplica a un caso concreto, sino que se dictan de un modo general, que hacen que la valoración sea más objetiva. Es tácitamente el apego a lo que está establecido en el marco jurídico y el estado de derecho (San Roman, 2020).

b. El sistema de valoración judicial

En este sistema de valoración, el juzgador se encuentra en plena libertad, no solo de valorar las pruebas que le presenten las partes, sino que, se encuentra en libertad de apreciar y disponer, de oficio, las pruebas que estime necesarias para llegar a una decisión que se materializa en su sentencia (San Román, 2020).

2.2.3.7. La jurisdicción y la competencia

2.2.3.7.1. La jurisdicción

a.- Concepto

Refiere Medina (2014) La jurisdicción como una función bastante amplia del estado, que se centra a uno de los fines del mismo, como es la aplicación de la justicia; por tanto, no solo nos limitamos a la jurisdicción a resolver las controversias jurídicas que se plantean entre dos contrapuestas; sino que la extendemos a la solución de cuestiones jurídicas no litigiosas llamadas por alguna jurisdicción voluntaria.

b.- Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción

Principio de Oralidad.

Principio de inmediación.

Principio de concentración.

Celeridad Procesal.

2.2.3.7.2. La competencia

Concepto

(Rodríguez, 2016, p. 290) otra definición es que, significa porción donde el Juez ejerce su jurisdicción. Por la competencia se precisa e identifica a los órganos jurisdiccionales que deben conocer un proceso, o la dirección de una etapa procesal del mismo (investigación preparatoria e intermedia o juzgamiento) que garantice el pleno conocimiento de las acciones a tomar, que den seguridad a los justiciables en algún proceso por el cual han recurrido ante el órgano jurisdiccional.

2.2.3.7.2.1. Competencia en materia laboral

Hemos analizado las fases del proceso, ahora desarrollaremos y explicaremos las competencias de los juzgados en materia de relaciones laborales. Cabe resaltar que la competencia es, en pocas palabras, responder la siguiente pregunta ¿Ante qué operador jurídico debe ventilarse mi caso o pretensión?

2.2.3.7.2.2. Competencia de los juzgados especializados de trabajo

La NLPT encargó a los juzgados especializados de trabajo a que conozcan de todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivas originadas con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal. Además, incluyó a las de naturaleza laboral, formativa y cooperativista. (Chaname, 2021)

Se incluye también a las relaciones laborales en sede administrativa, sea de derecho público o privado, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2.2.3.7.2.3. Competencia de las salas laborales

Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes:

Proceso de acción popular en materia laboral.

Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral.

Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.

Conflictos de competencia promovidos entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.

Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.

Otros procesos que señale la regulación.

Conocen, en grado de apelación, de lo resuelto por los juzgados especializados de trabajo.

2.2.3.8. Proceso ordinario laboral

El proceso ordinario laboral es el más recurrente de los procesos regulados en la NLPT y, por eso, es el que ve la mayor carga procesal. Esto sucede porque el proceso ordinario laboral es de carácter general, dado que se aplica para resolver una gran diversidad de conflictos jurídicos. A

diferencia de lo que ocurre con procesos laborales especiales, los cuales constituyen excepciones que se han previsto en la ley debido a la peculiar naturaleza de los asuntos que se tramitan dentro de los mismos.

El inciso 1) del Art. 2° de la NLPT preceptúa que los juzgados especializados de trabajo conocen la vía de proceso ordinario laboral a todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. De este modo, la competencia material de los juzgados especializados de trabajo para conocer en la vía de proceso ordinario laboral es muy vasta, ya que no solo abarca las controversias jurídicas originadas en relaciones surgidas dentro de un contrato laboral, sino también en aquellas de naturaleza formativa y cooperativista; a excepción de las relaciones de naturaleza civil, a no ser que encubren una relación de trabajo. Incluso, a través de este proceso el juez laboral conoce sobre las vulneraciones de derechos producidas con anterioridad a la efectiva prestación de servicios; con lo cual el Estado tutela el derecho al acceso al trabajo.

2.2.3.8.1. Etapas del proceso ordinario laboral

Calificación, Admisión y emplazamiento de la demanda

En este tipo de proceso una vez admitida la demanda se debe citar a las partes a audiencia de conciliación entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de su calificación y Admisión.

La resolución que emite el Juez esta etapa postulatoria debe disponer:

- La admisión de la demanda;
- La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda;
- El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

Improcedencia

Excepcionalmente, en el caso que la improcedencia de la demanda sea notoria el juez la rechazará de plano en resolución fundamentada. Esta decisión es apelable en el plazo de 5 días hábiles siguientes.

Desarrollo de la Audiencia de Conciliación

a) Acreditación de las Partes

La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados.

La acreditación de las partes constituye el acto formal, propio del nuevo modelo procesal laboral, en el que toma relevancia el principio de oralidad, con similares características que la acreditación efectuada en el Proceso Penal, a la luz del Nuevo Proceso Penal regulado en el Dec. Leg. 957. En esta etapa, las partes o sus apoderados indican sus generales de ley (nombres y apellidos, N° de DNI, domicilio real, etc.), luego se acreditan los abogados con sus nombres y apellidos completos, número de Colegiatura, Domicilio Procesal, Correo Electrónico y número telefónico de contacto.

b) Casos de Inasistencia

Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática sí, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.

c) Conclusión provisional del proceso

Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

d) Etapa conciliatoria y activa participación del Juez

El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.

La Conciliación Judicial, debe ser entendida como un mecanismo autocompositivo de solución de conflictos laborales con intervención de un tercero (conciliador o juez) quien busca acercar a las partes para que lleguen a un acuerdo, teniendo la facultad de proponer fórmulas que den término a las controversias. De acuerdo a José María Videla del Mazo, es aconsejable que la conciliación y los otros mecanismos alternativos se efectúen antes de la etapa judicial cuando no se tenga que interpretar normas legales o complejos antecedentes jurisprudenciales.

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el juez tiene un rol protagónico en el proceso, pero, éste no debe ser extralimitado, lo que implica que su actuación se circunscribe a la observancia del principio de legalidad, y en la etapa conciliatoria, cuidar que las partes y sobre todo la más débil de la relación laboral trabajador, **no renuncie a sus derechos reconocidos por la Constitución y la ley**, pretextando la solución inmediata al conflicto laboral. Ello en razón que el nuevo texto procesal prevé la posibilidad de accionar en los casos citados (Art. 16°), sin la necesidad de abogado patrocinador.

e) Suspensión del proceso con fines de conciliación

Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes.

f) Acuerdo Conciliatorio

Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

g) Continuación de la Audiencia por no haber prosperado la Conciliación

En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en

el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

h) Alegatos y Sentencia, en caso de reclamaciones de puro derecho

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

Audiencia de juzgamiento

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso sí, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

a) Etapa de confrontación de posiciones

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda. Haciendo un símil con el Nuevo Modelo Procesal Penal, esta etapa es la que se conoce como alegato de apertura. Las partes realizan un resumen sucinto de

las pretensiones demandadas, como proposición fáctica de lo que se probará en el desarrollo del proceso. Por su parte el demandado de las razones objetivas que a su juicio contradicen la demanda.

b) Etapa de actuación probatoria

La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.

El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.

Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias sólo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.

El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.

Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración

de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda.

La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Conforme al Art. 21 de la Ley 29497, la oportunidad para ofrecer los medios probatorios es únicamente en la demanda y contestación. Extraordinariamente, pueden ofrecerse hasta el momento previo de la actuación probatoria, en los siguientes casos:

- referirse a hechos nuevos y
- hubiesen sido conocidos u obtenidos posteriormente.

Alegatos y sentencia

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la

complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

En los alegatos de clausura o de cierre del proceso, se deben fundamentar las conclusiones a las que se ha llegado como consecuencia de la actividad probatoria, es decir que pretensiones han sido probadas y deben ser amparadas por el Juez, las que deben estar en correspondencia con la proposición fáctica efectuada en el alegato de apertura. En esta etapa se deben establecer las proposiciones probatorias y las proposiciones jurídicas que amparan las pretensiones.

2.2.3.9. Las resoluciones judiciales

Concepto

Las resoluciones judiciales se pueden definir como todas las declaraciones emanadas del órgano jurisdiccional destinadas a producir una determinada consecuencia jurídica, a la que deben ajustar su conducta los sujetos procesales. (Cavani, 2018)

2.2.3.9.1. Clases de resoluciones judiciales

(Cavani, 2018):

El decreto: Acto administrativo emanado habitualmente del poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es

jerárquicamente inferior a las leyes.

El auto: Es el acto procesal de tribunal o juez plasmado en una resolución judicial fundamentada expresamente que decide de fondo sobre incidentes, excepciones.

La sentencia: Es la resolución del Juez que pone fin la controversia de un proceso judicial, sea ésta de carácter incidental o bien se trate del juicio en lo principal, de tal manera que el juez utilizará sus conocimientos para decidir en derecho cuál de los contendientes demostró tener la razón en caso de la jurisdicción.

2.2.3.10. Medios impugnatorios

Concepto

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 355° del Código Procesal Civil, mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque total o parcialmente un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error.

Los medios impugnatorios son actos procesales que se caracterizan por ser formales y motivados. Representan manifestaciones de voluntad realizadas por las partes dirigidas a denunciar situaciones irregulares, vicios o errores que afectan a los actos procesales y a requerir que el órgano jurisdiccional revisor proceda a su cancelación o anulación eliminándose de esta manera los agravios inferidos al impugnante derivados de los actos del proceso cuestionados por él. (Cardenas Manrique, 2017)

2.2.3.10.1. Fundamentos de los medios impugnatorios

La impugnación se encuentra en la posibilidad de injusticia, por la existencia de un error, que puede ser corregido o anulado por el mismo órgano jurisdiccional o superior, brindando de esta forma la debida garantía al justiciable. (Cardenas Manrique, 2017)

2.3. Marco conceptual

El derecho del trabajo Toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. ... El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

Contrato de trabajo. Es aquel por el cual una persona denominada trabajador se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario. Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Homologar salarios. - La homologación salarial, consiste en equiparar los salarios a una tabla única con el objetivo de eliminar las diferencias salariales de una misma función en diferentes

organismos. En el contexto económico, es equiparar o poner en relación de igualdad dos bienes para dar cumplimiento a un análisis del mercado.

Las remuneraciones. - Son las obligaciones principales que tiene el empleador ante su trabajador. Consiste en la entrega de cierta cantidad de dinero a cambio de los servicios prestados por un determinado plazo de tiempo. La ley desarrolla este concepto en el art. 6° del D.S.

Condiciones del trabajo. - Como las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Conflicto colectivo de trabajo. - Cuando se plantea una situación conflictiva entre el empresario y una pluralidad de trabajadores siempre y cuando afecte intereses generales de estos.

Contratación. - Acto por el cual una persona se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

Empresa. - Entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados.

Jornada laboral. - Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Enfermedad de trabajo. - Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Extinción del contrato de trabajo. - Por voluntad de las partes o por las causas que se hubieren previsto en el contrato que en ningún caso puede suponer un abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

Incapacidad. - La incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano.

Subordinación. - Condición de una persona sujeta a otra o dependiente de ella. En el derecho laboral constituye el elemento característico y el más importante del contrato de trabajo, de tal manera que cuando existe, comienza hacia esa relación contractual la tutela del estado.

III.- HIPÓTESIS

Se describió las características del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad del distrito judicial de lima-norte-lima, 2020.

En trabajo de investigación será sobre el proceso de homologación de sueldos, donde se identificó que el empleador hace el mal uso y abuso de la libertad contractual y discrecionalidad en el proceso de homologación de sueldos, dentro de un sector ya sea público o privado, vulnerando los derechos fundamentales del trabajador, por cuanto el empleador no sustenta sus decisiones en criterios objetivos pertinentes, y en su mayoría de veces obedece a privilegios y/o desigualdades arbitrarias; debiendo establecerse un proceso de fiscalización previa donde dichas decisiones sean fundamentadas y evaluadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo para determinar su procedencia considerando la no lesión del principio de igualdad.

Si se establece un procedimiento de fiscalización previa para acceder a diferencias remunerativas, entonces se favorecerá la disminución de procesos judiciales por homologación de remuneraciones y se asegurará el respeto pleno al derecho de igualdad y no discriminación laboral.

IV-. METODOLOGÍA

La presente investigación estará referida a la caracterización del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte-lima, 2020.

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación.

La investigación será de tipo Cualitativa, y diseño no experimental, retrospectiva y transversal.

Cualitativa. Cuando la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

La investigación cualitativa, pues está dirigida a analizar información ya existente referente a la aplicación de los criterios para la determinación de una diferencia de sueldos, así como de la vulneración de los principios de igualdad y no discriminación laboral, con decisiones arbitrarias del empleador. Asimismo, se analizará libros, autores, documentos de sitio web, sentencias sobre Procesos de Homologación de sueldo, a fin de conocer los criterios aplicados por nuestras autoridades en la resolución de conflictos de dicho tipo. No obstante, si se culminará con una propuesta, que esperamos pueda ser aplicada y medida en otra investigación Según el Consejo Nacional de la Universidad Peruana, (CONUP), la investigación cualitativa: la que está dirigida hacia un fin netamente cognoscitivo, repercutiendo en unos casos en correcciones, y en otros en perfeccionamiento de los conocimientos, pero siempre con un fin eminentemente perfectible de

ellos. La presente investigación contribuirá por tanto a la teoría, así como a la práctica, y servirá de referencia para próximos trabajos de investigación.

El diseño de investigación será no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo explicativo; respondiendo a la pregunta ¿cómo es la realidad que es objeto de investigación o de estudio? y ¿Por qué?, es decir, por qué es así la realidad objeto de investigación.

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación descriptiva.

Descriptiva. Trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es de presentar una interpretación correcta. (Tamayo, 2012, p.52). Esto desprende de las personas intervinientes en un proceso judicial, a su vez se analizará el proceso como un fenómeno, evaluándose en diversos aspectos, que componen la investigación.

Si la investigación describe propiedades o características del objeto de investigación; En otras palabras, el objetivo del investigador es describir el fenómeno; basado en el reconocimiento de características específicas. Además, la recogida de información sobre la variable y sus componentes se manifiesta de forma independiente y colectiva para su posterior análisis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Según Mejía (2004) en investigación descriptiva, el fenómeno es sometido a un estudio intensivo, utilizando las bases teóricas de manera exhaustiva y permanente, con el fin de facilitar

la identificación de los rasgos presentes en él y luego poder definir su perfil y llegar en la determinación de las variables.

4.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es, no experimental, retrospectiva y transversal.

No experimental. Ya que no se manipularon las variables, y el investigador no interviene y sólo se basará en la observación de fenómenos tal y como han dado de forma natural (proceso) para luego analizar, retrospectiva. Los datos obtenidos son de tiempo pasado, pero serán analizadas en el presente; en pocas palabras con contenidos derivados de un proceso judicial ya culminado, observado únicamente una vez tipo observacional.

En el presente estudio, no hay manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicarán al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad.

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil retrospectivo, se evidencia en las sentencias; porque pertenecen a un contexto pasado transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Transversal. Solo se dará una sola vez, permitiendo describir los efectos de las características encontradas en un proceso judicial, por lo cual se permitirá generar una hipótesis y ser fuente de futuras investigación, todas ellas basándose en un expediente judicial.

4.3. Población y muestra

Mi población y muestra sería jurisprudencia donde se verá la caracterización del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte - lima, 2020.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Es un proceso metodológico que consiste en descomponer deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir que estas variables se dividen en dimensiones, sub dimensiones, indicadores, índices, subíndices, ítems, así como permite con la operacionalización determinar el método a través del cual las variables serán medidas o analizadas.

En el presente trabajo la variable será: caracterización del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte-lima, 2020.

En tanto que los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior de las sentencias emitidas por los más altos tribunales en el Perú siendo reconocidas como fuentes del derecho.

En el cuadro siguiente se observa: la definición y operacionalización de la variable de la investigación.

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Caracterización del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad.	<p>La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es el principio diseñado para alcanzar la equidad salarial. La equidad salarial se refiere a una remuneración justa. Sin embargo, estos dos términos a menudo se emplean indistintamente. La equidad salarial implica asegurarse de que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajos iguales o similares se remuneren igual; y • Los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren igual. <p>La constitución de 1993, el numeral 1 del artículo 26° de la Constitución prevé el principio de igualdad de trato, al señalar que, en toda relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Con esta fórmula se distingue adecuadamente la igualdad ante la ley artículo 2,2 de la igualdad de trato, apreciándose un tratamiento más adecuado y claro que lo previsto en la Constitución de 1979.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La empresa de la cual proviene el trabajador. 2. La trayectoria laboral del trabajador. 3. Las funciones realizadas. 4. La antigüedad en el cargo. 5. El nivel académico alcanzado. 6. La responsabilidad atribuida en la empresa. 7. La experiencia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios. 2. Es el recorrido que hacen las personas en el mundo del trabajo. 3. Son el conjunto de responsabilidades, tareas, actividades necesarias para desempeñar un determinado puesto de trabajo. 4. Es el tiempo que una persona ha permanecido laborando para una organización pública o privada. 5. El nivel de instrucción de una persona es el grado más elevado de estudios realizados. 6. Una persona se caracteriza por su responsabilidad porque tiene la virtud no solo de tomar una serie de decisiones de manera consciente, sino también de asumir las consecuencias que tengan las citadas decisiones y de responder de las mismas ante quien corresponda en cada momento. 7. Que tiene el trabajador, que tiene el trabajador es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico. Es decir, la experiencia laboral no solo se refiere al trabajo propiamente ejercido, sino a lo aprendido a partir de él. 	Investigación documental descriptivo y análisis

4.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la observación: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y el análisis de contenido: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Estas técnicas se aplicarán en distintos momentos de la elaboración del estudio: como en la detección y descripción de la realidad problemática; en la de investigación del problema; en el reconocimiento de la jurisprudencia, en la interpretación del contenido de la jurisprudencia; en la recolección de datos y el análisis de los resultados.

Es por ello que utilizaremos una guía de observación, la cual nos permitirá recoger, almacenar la información obtenida de la sentencia obtenida de los más altos tribunales que se desprende de la jurisprudencia; la cual estará orientada por los objetivos específicos, posicionándose en los puntos de ocurrencia del fenómeno para obtener las características, con ayuda de las bases teóricas que facilitan la identificación de los indicadores buscados.

4.7. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz

González (2008) exponiendo que estará orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma.

La primera etapa. Será una actividad, pero enfocándose de forma sistemática, orientada por los objetivos y revisión permanente de las bases teóricas para obtener con facilidad la identificación e interpretación de los datos.

La segunda etapa. Esta etapa es de naturaleza más consistente, debido a que se realiza un análisis sistemático, de mayor exigencia, observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, en los cuales se articulan datos y la revisan constante de las bases teóricas, es por ello que para esto se utilizara la técnica de observación y el análisis del contenido; el cual debe de ser fundamental dominarlo para que de esta manera se queda interpretar los hallazgos de los datos y así obtener los resultados.

4.8. Matriz de consistencia lógica

Los autores Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013) refieren que: La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología (p. 402). Aquellos que deberán dar una mejor comprensión del tema de investigación, así mismo evidenciar una coherencia interna entre ambos con relación al tema a tratar.

Por su parte, Campos (2010) expone: Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación (p. 3).

En este trabajo de investigación el cuadro de matriz de consistencia lógica se divide en siete columnas de forma horizontal, enunciado de problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, metodología e instrumento.

Cuadro 2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre la homologación de sueldos es un reflejo de la desigualdad en el Distrito Judicial de Lima-Norte-Lima, 2020.

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
<p>¿Cuál es la caracterización del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte - lima, 2020?</p> <p>Problema específico 1, ¿Qué condiciones debe tener la empresa de la cual proviene el trabajador?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cómo debe ser la trayectoria del trabajador?</p>	<p>Objetivo general Determinar la caracterización del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte – lima, 2020.</p> <p>Objetivo específicos Identificar las características del proceso sobre homologación de sueldos, es un reflejo de la desigualdad. Describir las características sobre los procesos de homologación de sueldo, un reflejo de la desigualdad.</p> <p>Objetivo específico 1. Determinar la condición de la empresa de la que viene el trabajador.</p> <p>Objetivo específico 2. Determinar la trayectoria del trabajador.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Se describirá las características del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad del distrito judicial de lima-norte - lima, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas 1. La empresa debe ser del mismo rubro.</p> <p>Hipótesis específicas 2. Debe ser de igual trayectoria.</p>	<p>La caracterización del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte – lima, 2020.</p>	<p>1. La empresa de la cual proviene el trabajador.</p> <p>2. La trayectoria laboral del trabajador.</p> <p>3. Las funciones realizadas.</p> <p>4. La antigüedad en el cargo.</p> <p>5. El nivel académico alcanzado.</p> <p>6. La responsabilidad atribuida en la empresa.</p> <p>7. La experiencia</p>	<p>Tipo de investigación: Cualitativa y cuantitativa.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Retrospectiva Transversal</p>	<p>Investigación documental descriptivo y análisis</p>

<p>Problema específico 3 ¿Cómo se puede definir las funciones realizadas del trabajador?</p>	<p>Objetivo específico 3. Determinar las funciones del trabajador.</p>	<p>Hipótesis específicas 3. Debe realizar un trabajo idóneo.</p>				
<p>Problema específico 4 ¿Cómo puede definir la antigüedad del trabajador?</p>	<p>Objetivo específico 4. Determinar el tiempo de permanencia.</p>	<p>Hipótesis específicas 4. Se verifica la documentación.</p>				
<p>Problema específico 5 ¿Cómo puede definirse el nivel académico alcanzado del trabajador?</p>	<p>Objetivo específico 5. Determinar el nivel académico.</p>	<p>Hipótesis específicas 5. Por sus estudios realizados.</p>				
<p>Problema específico 6 ¿Cómo puede definirse la responsabilidad atribuida del trabajador en la empresa?,</p>	<p>Objetivo específico 6. Determinar la responsabilidad del trabajador.</p>	<p>Hipótesis específicas 6. Por asumir las consecuencias que tengan sus decisiones</p>				
<p>Problema específico 7 ¿Cómo puede definirse la experiencia laboral de un trabajador?</p>	<p>Objetivos específicos 7. Determinar la experiencia laboral del trabajador.</p>	<p>Hipótesis específicas 7. Por el tiempo específico en un puesto laboral.</p>				

4.9. Principios éticos

Como quiera que los datos requieran ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realizará dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En nuestra universidad se aprobó el principio ético las cuales son seis (plataforma)

Con este fin, el investigador suscribió una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016) Anexo 3

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

Cuadro 1: Identificar las características del proceso sobre homologación de sueldos, es un reflejo de la desigualdad.

N°	Fuentes	País	Alcance	Aportes	Limitaciones
1	La desigualdad laboral en el Perú: tensiones y tendencias (Maldonado M, 2021)	Perú	Este artículo abordará el problema de la desigualdad salarial como resultado de la confluencia de tres factores: de la vigencia de un patrón de crecimiento económico concentrador y excluyente, de un sistema de relaciones laborales asimétrico y de la ausencia de una institucionalidad estatal que regule con eficiencia los derechos laborales. Estas tres dimensiones confluyentes en el actual momento histórico reducen la capacidad de agencia de los actores sociales y sindicales para acceder a una mejor distribución del ingreso.	Nos explica que el salario mínimo y la negociación colectiva representan instrumentos fundamentales para impulsar incrementos salariales que reflejen mejor el crecimiento de la productividad y favorezcan una reducción de la desigualdad al interior de las empresas y entre sectores económicos.	Se dio a conocer que, en el Perú, no obstante, la desigualdad salarial no es objeto de debate público ni político en ausencia de una institucionalidad estatal que regule con eficiencia los derechos laborales.
2	Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. (Zuta, 2019)	Perú	En este contexto, el presente artículo aborda, a partir de doctrina y jurisprudencia nacional e internacional, la problemática en torno a la igualdad salarial en el Perú. Para ello, desarrolla de manera previa el contenido esencial del derecho de igualdad, el derecho a la remuneración y el derecho a la no discriminación, y cómo estos toman forma en el marco de las relaciones laborales.	Nos dice que si observamos los distintos instrumentos normativos y jurisprudenciales a nivel de trato remunerativo, advertimos que el panorama es claro y se resume en la exigencia de que los empleadores implementen mecanismos que permitan apreciar en forma concreta la determinación de los salarios, a partir de factores objetivos.	No hacerlo puede generar múltiples contingencias, tales como la sanción pecuniaria que puede imponer la autoridad administrativa de trabajo y la interposición de demandas en las que se reclame nivelación salarial, pago de devengado se, inclusive el pago de una indemnización en caso se demuestre la existencia de discriminación.
3	Hacia una redefinición del	Perú	El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de analizar el principio de igualdad y	Tradicionalmente, la igualdad en el Derecho del Trabajo ha sido enfocada	En la tercerización laboral, si bien formalmente existen dos sujetos (empresa tercerizadora y trabajador

	principio de igualdad de remuneración en Los procesos de subcontratación (Sarzo, 2013)		sus alcances en las relaciones de subcontratación en tanto los trabajadores de las empresas subcontratadas no tienen, en términos reales, los mismos derechos que los trabajadores de la empresa principal a pesar de que en muchos casos ambos realizan la actividad de la principal y contribuyen a la realización de su producción.	desde el contractualismo bilateral, estos, la idea de que los derechos y obligaciones inician y terminan en la relación de dos partes, el trabajador y el empleador. Desde dicha perspectiva, la igualdad sólo garantiza al trabajador un trato equivalente respecto de otros que mantienen un vínculo laboral con su empleador.	de dicha empresa), materialmente participa un tercer sujeto, la empresa principal. Esta configuración triangular pone en tela de juicio la eficacia del principio de igualdad ya que este nuevo escenario conlleva a la necesidad de plantear una redefinición del principio de igualdad con el objetivo de optimizar la eficacia de dicho principio en las relaciones de trabajo triangulares, sobretudo en el ámbito remunerativo.
4	Lo que debe saber sobre La ley que prohíbe Discriminación salarial. (Zabala, 2018)	Perú	El Gobierno publicó el 27 de diciembre del 2017 la Ley 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres en los centros de trabajo, regulando así nuevas obligaciones formales que deben observar los empleadores del país.	Se entendía que esta nueva ley era aplicable a los empleadores y trabajadores del sector público y privado. La Cámara de Comercio de Lima está solicitando al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que se expida un nuevo decreto reglamentario a fin de incluir, dentro de los alcances de la ley que prohíbe la discriminación remunerativa, a los empleadores y trabajadores del sector público, tal como dispone la Constitución.	Sin embargo, el reciente reglamento aprobado (D.S. 002-2018-TR), al definir el ámbito de la ley, dispone lo siguiente: el presente reglamento es de aplicación a todos los trabajadores y empleadores del régimen laboral de la actividad privada.
5	La carga de la prueba en los procesos de homologación de remuneraciones	Perú	El objeto del presente artículo es analizar la carga de la prueba en el proceso de homologación de remuneraciones y las consecuencias de la entrada en vigencia de la Ley N° 30709, se explicara la importancia del principio de la igualdad y no discriminación y el bien jurídico que busca proteger en este tipo	Se desarrollará como se configuran las reglas de la carga probatoria en el proceso de homologación de remuneraciones. Es decir, cómo y cuándo debe entenderse por probada la discriminación remunerativa y, en	El proceso de homologación se ha visto afectado desde la entrada en vigor de la Ley 30709 y su Reglamento. Esto porque las obligaciones materiales deben contar con un cuadro de categorías y funciones y con una política salarial han influido en las reglas procesales, sobre todo en las reglas de la carga de la prueba.

	(Cuellar, 2020)		de proceso, así como las características legales y jurisprudenciales del mismo.	consecuencia, el mandato de equiparación u homologación salarial.	
6	La igualdad de remuneración como solución a la discriminación basada en el sexo (OIT, 2016)		La discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano elemental. Los trabajadores pueden ser discriminados por distintos motivos, incluso por su sexo; en el caso de las mujeres, la discriminación se manifiesta particularmente en la remuneración.	Una de las formas más importantes de resolver esta situación y de lograr la igualdad de género es promover la igualdad de remuneración. Reduce el riesgo de juicios por discriminación, las costas judiciales y las indemnizaciones compensatorias.	Educación y formación En general, las diferencias para acceder a la educación se han subsanado; sin embargo, en algunos países sigue sucediendo que las mujeres estudian menos años que los hombres, debido a que la educación de las niñas se considera menos útil o menos rentable desde el punto de vista económico. A la larga, la discriminación en la educación se traduce en menos oportunidades de empleo.
7	El derecho constitucional a la igualdad retributiva (Soberanes Diez, 2020)	México	Este trabajo tiene por objeto analizar el contenido y alcances del derecho a la igualdad retributiva reconocido por la Constitución, así como el procedimiento racional que ha de seguirse para poder determinar cuándo se vulnera este derecho	El Constituyente reunido en Querétaro entre diciembre de 1916 y enero de 1917 aprobó una fórmula innovadora para su tiempo, al disponer que para un trabajo igual debe corresponder un salario igual sin distinciones de sexo o nacionalidad.	No obstante, pueden establecerse salarios distintos siempre y cuando exista una razón suficiente que justifique el trato desigual, como puede ser la antigüedad en la empresa o el estimular el trabajo de tiempo completo. En estos casos, la justificación de la desigualdad debe superar un test de proporcionalidad, en el que, además de la existencia de una causa, se analice si la doble escala salarial es un medio apto para conseguirlo, y si las desventajas que se producen se compensan con las bondades del fin perseguido.

Cuadro 2: Describir las características sobre los procesos de homologación de sueldo es un reflejo de la desigualdad

N°	Fuentes	País	Alcance	Aportes	Limitaciones
1	El proceso ordinario laboral, en La Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497 (Pilco Horna, 2017)	Perú	En a presente investigación se estudia el proceso ordinario laboral en el Perú, el cual se regula desde 1996 por la Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo. Dicha ley asigna competencia de primera instancia al juez de paz letrado o al juez especializado laboral en función a la cuantía de la pretensión. Contrariamente a lo que ocurre con el proceso civil peruano, la prescripción laboral no se interrumpe con la notificación de la demanda al deudor sino con la sola presentación de la demanda. La caducidad de la acción por despido se computará en días laborables para el Poder Judicial y no en días calendario.	El proceso ordinario laboral se estructura en una primera etapa con la demanda y su contestación; una segunda etapa de saneamiento, conciliación y pruebas, y una tercera etapa resolutoria. Una vez sentenciado el caso las partes pueden acceder a una segunda instancia a través del recurso de apelación, y es posible el acceso a una instancia extraordinaria vía recurso de casación sólo para ciertas causales taxativamente fijadas en la ley. La diferencia esencial con el proceso ordinario es que la sentencia se dicta en la Audiencia Única.	No se cumplen los plazos, por motivos de alta carga procesal.
2	La demanda (en la nueva ley procesal del trabajo. Ley n° 29497 de trabajo) (Ramos Flores, 2017)	Perú	La demanda es el acto procesal, a través del cual, el justiciable haciendo uso de su derecho de acción, acude al órgano jurisdiccional planteando una o más pretensiones, sobre las cuales solicita que a través de un proceso se emita resolución definitiva.	En el ámbito laboral: La demanda viene a ser el acto procesal mediante la cual una persona (denominada demandante) presenta su petición ante el Juez, para que intervenga como órgano decisorio en un diferendo que mantiene con otra persona (denominada demandado), respecto al incumplimiento de una obligación de este.	Rechazo de plano de la demanda. Cuando el juez carece de jurisdicción o competencia, en este caso la posición que debe asumir el juez es la remisión del proceso a quien sea competente para conocer de este, en aras de garantizar el acceso a la justicia del demandante.

3	La inadmisibilidad de la demanda y los principios que inspiran a la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Díaz, 2019)	Perú	Cuando una demanda es presentada ante el órgano jurisdiccional, este debe atender a su objeto, esto es abrir las puertas del proceso, para ello se realiza por parte del Juez, un examen de comprobación de cumplimiento de los requisitos de admisibilidad (artículo 424 y 425 del Código Procesal Civil y artículo 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo) y procedencia (artículo 427 del Código Procesal Civil), si se supera ello se admite a trámite la demanda y se corre traslado al demandado o emplazado con ella.	Al respecto ÁVALOS JARA señala que, en ese caso, se otorgará al actor un plazo de cinco días hábiles, computados a partir de la notificación respectiva, para que cumpla con subsanar la omisión o defecto en que hubiere incurrido.	La concesión del referido plazo se hace conjuntamente con el apercibimiento de ley, en el sentido de disponerse la conclusión del proceso y el archivamiento del expediente en caso de no subsanarse el requisito de la demanda omitido o defectuosamente cumplido.
4	Subsanación por parte del Demandante (CONSTITUCIONAL, 2010)	Perú	Que, en aplicación del artículo 121° del Código Procesal Constitucional contra las sentencias del Tribunal Constitucional no cabe impugnación alguna; en ese sentido, en el plazo de dos días desde la notificación o publicación en el caso de los procesos de inconstitucionalidad, el Tribunal. de oficio o a instancia de parte, puede aclarar algún concepto o subsanar cualquier error material u omisión en que hubiese incurrido.	De otro lado, cabe señalar que lo señalado en el fundamento jurídico 6 de la resolución dictada por el Tribunal Constitucional, no constituye una apreciación de este Colegiado, sino un resumen de lo expuesto por la instancia jurisdiccional correspondiente, en el proceso en el que se dictó la resolución que se cuestiona. Disponer la corrección del Visto de la resolución.	Contra los decretos y autos que dicte el Tribunal, sólo procede, en su caso, el recurso de reposición ante el propio Tribunal.
5	Improcedencia Notoria. Recursos notoriamente improcedentes. Su concepto Conforme al código federal de	México	En general, la notoria improcedencia de un recurso sólo puede derivarse del hecho de que el medio de impugnación no sea de los señalados en la ley para reparar el agravio, o bien, que aunque establecido por la ley se interponga fuera de tiempo o en forma distinta a la prescrita por el ordenamiento respectivo.	Teniendo en cuenta que el propósito de la ley es evitar la obstrucción del proceso, se puede reconocer la posibilidad de rechazo de un recurso por su notoria insustancialidad y evidente inutilidad, y que su única finalidad es la obstrucción del proceso; pero mientras esta situación sea evidente, no puede ser impugnada, ya que se legitima lo	Conduciría en última instancia a restringir la admisión de recursos a los casos en los que considerado bien fundado de antemano, lo que violaría el sistema legal que el Procedimiento de tramitación y resolución. En la inteligencia que la una terminación válida de un recurso por razones objetivas, por supuesto, requeriría el estudio. Agotamiento de los argumentos esgrimidos en la denuncia, en caso contrario una clara violación del derecho a ser escuchado sería importante.

	procedimientos civiles. (CIRCUITO., 2017)			contrario, es decir, el rechazo de la denuncia por motivos más o menos controvertidos.	
6	Audiencia de conciliación (Salazar, 2018)	Perú	<p>La conciliación es un mecanismo de solución de conflictos a través del cual dos o más personas procuran, por sí mismas, la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero imparcial y calificado denominado conciliador.</p> <p>La Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, regula fundamentalmente dos tipos de procesos por audiencias: i) el proceso abreviado laboral; y, ii) el proceso ordinario laboral.</p>	En audiencia el Juez deberá participar activamente a efectos de que las partes puedan arribar a un acuerdo que ponga fin a la controversia; de lo contrario, la emplazada deberá exhibir su contestación de demanda y se proseguirá con la formalidad que establece el artículo 43° y siguientes. Posteriormente se señalará fecha y hora para la realización de la respectiva audiencia de juzgamiento.	<p>¿Puede el juzgador realmente aplazar la audiencia de conciliación los minutos necesarios incluso horas para promover y lograr un verdadero acuerdo entre las partes? ¿Está funcionando la audiencia de conciliación en el nuevo esquema procesal laboral de acuerdo al objetivo inicial o es que se ha convertido en una mera formalidad en la que las partes sólo contestan la demanda? ¿Es razonable que el Estado Peruano agote personal, presupuesto e infraestructura para la realización de una audiencia exclusiva de conciliación?</p> <p>La intención sin duda alguna es buena, pero ¿qué sucede en la realidad? ¿Hasta qué punto un juez puede participar activamente de una audiencia de conciliación cuando las partes simplemente no se muestran interesadas en conciliar? ¿Realmente las partes, que en su mayoría son empresas con apoderados judiciales o entidades públicas con procuradores delegados, asisten a esta diligencia con facultades reales no formales que les permita discutir sobre el objeto litigioso y es más, disponer del patrimonio de su representada(o)?</p>
7	Los alegatos en el nuevo proceso laboral. (Vinatea, 2014)	Perú	La Nueva Ley Procesal del Trabajo ha generado cambios muy amplios en la estructura del proceso mismo: Ha pasado de ser un proceso escrito y desconcentrado a convertirse en uno oral y concentrado. Como	El presente artículo abarca la estrategia que debe seguirse en este nuevo proceso, desde la formulación de la estrategia misma hasta los alegatos, a efectos de generar convicción en el juzgador que resolverá el caso.	El alegato es una de las figuras menos reguladas.

			consecuencia de ello, existe una única oportunidad de convencer al Juez.		
8	Sentencias laborales. (Puntriano, 2018)	Perú	Al juez laboral se exige, mayor involucramiento en los expedientes judiciales. Medidas como asumir el rol de director en la etapa de ejecución de sentencia, emitir el fallo en los 60 minutos, reducir anulaciones de sentencias, cambiar la dinámica de las diligencias, fomentar que las sentencias contra el Estado se ejecuten con celeridad, entre otras, pasan por que el magistrado se convenza de que el diseño actual del proceso laboral, en lo que a sentencias se refiere, puede ser objeto de mejoras.	Con la NLPT y el EJE se modernizará la justicia laboral, colocándola a la altura de los ordenamientos procesales de otros países de nuestra región.	El juez debe cambiar su mentalidad para involucrarse y se coma el pleito” es fundamental que cuente con condiciones de trabajo adecuadas, además de emplear personal en número suficiente que le permita resolver dentro de los plazos concedidos por la legislación vigente.

5.2. Análisis de resultados

En el presente trabajo de investigación sobre la caracterización del proceso sobre homologación de sueldos, un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte-lima-2020.

1.- Respecto al cuadro uno:

Se identificó las características del proceso sobre homologación de sueldos, es un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte-lima, 2020.

Este cuadro se identificó, como se genera una discriminación salarial, donde es perjudicial para el trabajador y empleador este último sus consecuencias lleva a una demanda generando pérdidas económicas.

Se pudo identificar que el trabajador pretende con la demanda tener una igualdad de sueldo por igual trabajo.

2.- Respecto al cuadro dos:

Se describieron las características sobre los procesos de homologación de sueldo es un reflejo de la desigualdad, del distrito judicial de lima-norte-lima, 2020.

En este cuadro veremos cómo se describió, el desarrollo de las etapas del proceso, debiéndose tramitar en un proceso ordinario laboral, donde se pudo identificar que el trabajador pretende con la demanda tener una igualdad de sueldo por igual trabajo. El resultado de este proceso es

que el trabajador que realiza la misma tarea que su homólogo, tenga un sueldo igual por un mismo trabajo.

Las vías procedimentales para la protección del derecho constitucional al trabajo y derechos conexos, la premisa de la que parte el TC es que el primer nivel de protección de los derechos fundamentales corresponde a los jueces del Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios. De acuerdo al artículo 138° de la Constitución los jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, por tanto, deben garantizar una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. (Gonzalez Graf, 2019)

He podido determinar que el trabajador busca la igualdad de sueldo frente a los trabajadores que desarrollen un mismo trabajo.

VI. CONCLUSIÓN

6.1. Conclusiones

Luego de realizado el presente estudio, se arribó a las siguientes conclusiones:

1. Para la homologación de remuneración se debe cumplir ciertos parámetros, los cuales justifican y dan sentido al proceso donde se pretende establecer el principio de igualdad. Siendo estos necesarios para que el trabajador logre tener una sentencia favorable.
2. La empresa de la cual procede el trabajador debe ser de la misma naturaleza, en la cual se desempeñó el trabajador.
3. El trabajador debe demostrar su trayectoria con su currículum de trabajo y recomendaciones de los empleadores.
4. La función del trabajador debe ser definida por las tareas emanadas, por el empleador.
5. El trabajador demuestra con el tiempo su permanencia en una organización pública o privada.
6. El trabajador debe demostrar su instrucción académica con sus certificados, títulos etc.
7. El trabajador debe haber cumplido con cabalidad y de manera idónea sus funciones en el cargo que desempeñó.
8. El trabajador debe demostrar la experiencia adquirida en el tiempo durante su permanencia en el trabajo.

6.1. Recomendaciones

1. Educar al empleador en el ejercicio legal de sus facultades o liberalidades en la determinación de remuneraciones, evitando que se sustentan en acciones arbitrarias que devengan en procesos legales que continúen sobrecargando los tribunales y vayan en desmedro de su economía.
2. Garantizar que todas las diferencias remunerativas dentro de una empresa no vulneren el derecho a la igualdad y no discriminación, sustentándose en criterios objetivos dentro de los parámetros legales.
3. Disminuir la carga procesal laboral en referencia a los procesos de homologación y nivelación de remuneraciones. Disminuir la incidencia de multas en procesos inspectivos laborales.
4. Garantizar el bienestar de los trabajadores y su derecho a una remuneración justa, así como estandarizar los niveles remunerativos dentro de la empresa privada y una entidad pública determinar los criterios para acceder a diferencias remunerativas positivas.
5. Reforzar la presencia de la fiscalización laboral previa, a fin de actuar no solo como órgano sancionador, sino como ente previsor de vulneración de derechos laborales.
6. Se recomienda a la administración de justicia y empleador, que el factor de fecha de

contrato (antigüedad) no justifica la distinción remunerativa derivada de la aplicación de una escala salarial que establezca incrementos remunerativos. Si un empleador prevé un sistema de antigüedad que premia el tiempo de servicio de sus trabajadores, entonces un trabajador que cuenta con mayor antigüedad ganará válidamente más que otro con menor antigüedad. La antigüedad será un factor legítimo de diferenciación en la retribución en la medida en que el empleador cuente con una política interna genuina y consistente que retribuya la antigüedad. Si un empleador algunas veces retribuye la antigüedad y otras no, no cuenta con una política interna que se base en ese criterio. Por consiguiente, no puede justificar pagarle menos a un trabajador que a otro trabajador utilizando la antigüedad como un factor válido de diferenciación salarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro Valverde, I. (31 de mayo de 2016). *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/15106-Texto%20del%20art%C3%ADculo-59851-1-10-20160812.pdf*. Obtenido de *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/15106-Texto%20del%20art%C3%ADculo-59851-1-10-20160812.pdf*: *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/15106-Texto%20del%20art%C3%ADculo-59851-1-10-20160812.pdf*
- Arevalo Vela, J. (2018). *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/Dialnet-LosPrincipiosDelProcesoLaboral-6760598%20(1).pdf*. Obtenido de *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/Dialnet-LosPrincipiosDelProcesoLaboral-6760598%20(1).pdf*: *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/Dialnet-LosPrincipiosDelProcesoLaboral-6760598%20(1).pdf*
- Bayther et al., 2. (1 de junio de 2015). *https://1library.co/document/y96wdmly-diseno-estructura-sueldos-salarios-empresa-tecnicos-marinos-asociados.html*. Obtenido de *https://1library.co/document/y96wdmly-diseno-estructura-sueldos-salarios-empresa-tecnicos-marinos-asociados.html*: *https://1library.co/document/y96wdmly-diseno-estructura-sueldos-salarios-empresa-tecnicos-marinos-asociados.html*
- Bonilla, J. I. (2008). *La Remuneración del Trabajo*. Caracas: Editorial Texto. C.A.
- Blume, M. I. (1 de octubre de 2015). *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/12090-Texto%20del%20art%C3%ADculo-48106-1-10-20150426.pdf*. Obtenido de *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/12090-Texto%20del%20art%C3%ADculo-48106-1-10-20150426.pdf*: *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/12090-Texto%20del%20art%C3%ADculo-48106-1-10-20150426.pdf*
- Caceres Paredes, J. (14 de mayo de 2014). *http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf*. Obtenido de *http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf*: *http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf*
- Calderón, M. J. (2012). *http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1195/Valderrama_cm%28b%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y*. Obtenido de *http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1195/Valderrama_cm%28b%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y*:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1195/Valderrama_cm%28b%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cardenas Manrique, C. (2 de enero de 2017).

https://www.derechocambiosocial.com/revista047/LOS_MEDIOS_IMPUGNATORIO_S.pdf. Obtenido de

https://www.derechocambiosocial.com/revista047/LOS_MEDIOS_IMPUGNATORIOS.pdf:

https://www.derechocambiosocial.com/revista047/LOS_MEDIOS_IMPUGNATORIOS.pdf

Carranza U., L. T. (s.f.). *Google Académico*. Obtenido de

<https://ideas.repec.org/a/rbp/esteco/ree-12-03.html>

Cavani, R. (2 de octubre de 2018). *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/19762-*

Texto%20del%20art%C3%ADculo-78562-2-10-20181106%20(1).pdf. Obtenido de

file:///C:/Users/Pablo/Downloads/19762-Texto%20del%20art%C3%ADculo-78562-2-10-20181106%20(1).pdf: *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/19762-*

Texto%20del%20art%C3%ADculo-78562-2-10-20181106%20(1).pdf

Chivianato, I. (2011).

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>. Obtenido de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chuquicallata Reategui, F. (19 de junio de 2019). <https://lpderecho.pe/diferencia-fuente-prueba-medio-prueba-exp-05822-2007-phc-tc/>. Obtenido de

<https://lpderecho.pe/diferencia-fuente-prueba-medio-prueba-exp-05822-2007-phc-tc/>:

<https://lpderecho.pe/diferencia-fuente-prueba-medio-prueba-exp-05822-2007-phc-tc/>

CIRCUITO., O. T. (03 de mayo de 2017).

<https://www.poderjudicialchiapas.gob.mx/archivos/manager/b7e3tesis-aislada-civil-2.pdf>. Obtenido de

<https://www.poderjudicialchiapas.gob.mx/archivos/manager/b7e3tesis-aislada-civil-2.pdf>: <https://www.poderjudicialchiapas.gob.mx/archivos/manager/b7e3tesis-aislada-civil-2.pdf>

<https://www.poderjudicialchiapas.gob.mx/archivos/manager/b7e3tesis-aislada-civil-2.pdf>

CONSTITUCIONAL, R. D. (12 de octubre de 2010).

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/01993-2009-AA%20Subsanacion.html>.

Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/01993-2009->

AA%20Subsanacion.html: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/01993-2009-AA%20Subsanacion.html>

Cosmópolis, M. P. (1988).

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5946>. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5946>: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5946>

Cuellar, R. (17 de MARZO de 2020). <https://www.enfoquederecho.com/2020/03/17/la-carga-de-la-prueba-en-los-procesos-de-homologacion-de-remuneraciones/>. Obtenido de <https://www.enfoquederecho.com/2020/03/17/la-carga-de-la-prueba-en-los-procesos-de-homologacion-de-remuneraciones/>: <https://www.enfoquederecho.com/2020/03/17/la-carga-de-la-prueba-en-los-procesos-de-homologacion-de-remuneraciones/>

Díaz, C. Á. (17 de agosto de 2019). <https://lpderecho.pe/inadmisibilidad-demanda-principios-inspiran-nueva-ley-procesal-trabajo/>. Obtenido de <https://lpderecho.pe/inadmisibilidad-demanda-principios-inspiran-nueva-ley-procesal-trabajo/>: <https://lpderecho.pe/inadmisibilidad-demanda-principios-inspiran-nueva-ley-procesal-trabajo/>

Fernández-Maldonado, E. (2018).

http://www.desco.org.pe/recursos/site/files/CONTENIDO/1132/PH_07_Fern%C3%A1ndez_Maldonado.pdf. Obtenido de http://www.desco.org.pe/recursos/site/files/CONTENIDO/1132/PH_07_Fern%C3%A1ndez_Maldonado.pdf: http://www.desco.org.pe/recursos/site/files/CONTENIDO/1132/PH_07_Fern%C3%A1ndez_Maldonado.pdf

Gonzalez Graf, M. (1 de mayo de 2019). <http://www.mggl.com.mx/reforma-laboral-2019-4>. Obtenido de <http://www.mggl.com.mx/reforma-laboral-2019-4>: <http://www.mggl.com.mx/reforma-laboral-2019-4>

Maldonado M, E. F. (2 de octubre de 2021).

http://www.desco.org.pe/recursos/site/files/CONTENIDO/1132/PH_07_Fern%C3%A1ndez_Maldonado.pdf. Obtenido de http://www.desco.org.pe/recursos/site/files/CONTENIDO/1132/PH_07_Fern%C3%A1ndez_Maldonado.pdf: http://www.desco.org.pe/recursos/site/files/CONTENIDO/1132/PH_07_Fern%C3%A1ndez_Maldonado.pdf

Miyagusuku(*), J. T. (2009). El despido disciplinario en Perú. *IUS LA REVISTA*, 121.

- MIYAGUSUKU, J. L. (2011). <https://www.pucp.edu.pe/profesor/jorge-toyama-miyagusuku>.
Obtenido de <https://www.pucp.edu.pe/profesor/jorge-toyama-miyagusuku>:
<https://www.pucp.edu.pe/profesor/jorge-toyama-miyagusuku>
- Morales, L. (3 de agosto de 2018). <https://es.slideshare.net/LorenaMorales82/el-objeto-de-la-prueba-108476136>. Obtenido de <https://es.slideshare.net/LorenaMorales82/el-objeto-de-la-prueba-108476136>: <https://es.slideshare.net/LorenaMorales82/el-objeto-de-la-prueba-108476136>
- Nuñez de la Peña, P. (24 de 11 de 2015). <https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/el-principio-de-igualdad-y-no-discriminacion-en.html>. Obtenido de <https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/el-principio-de-igualdad-y-no-discriminacion-en.html>: <https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/el-principio-de-igualdad-y-no-discriminacion-en.html>
- OIT. (MAYO de 2016). <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introducción>. Obtenido de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction>: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction>
- Pacheco Rojas, D. L. (20 de septiembre de 2019). <https://lpderecho.pe/corte-suprema-reglas-para-homologar-remuneraciones-cas-lab-915-2018-lima/>. Obtenido de <https://lpderecho.pe/corte-suprema-reglas-para-homologar-remuneraciones-cas-lab-915-2018-lima/>: <https://lpderecho.pe/corte-suprema-reglas-para-homologar-remuneraciones-cas-lab-915-2018-lima/>
- Palacios, K. Z. (2019). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21949>. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21949>: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21949>
- Pilco Horna, L. K. (31 de enero de 2017). <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1952>. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1952>: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1952>
- Puntriano, R. C. (11 de setiembre de 2018). https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/09/13/cesar_puntriano_el_peruano_sentencias_laborales%20%283%29.pdf. Obtenido de https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/09/13/cesar_puntriano_el_peruano_sentencias_laborales%20%283%29.pdf: https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/09/13/cesar_puntriano_el_peruano_sentencias_laborales%20%283%29.pdf

prensa/2018/09/13/cesar_puntriano_el_peruano_sentencias_laborales%20%283%29.pdf

Ramos Aragón, A. L. (22 de marzo de 2018).

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6756/ADSraaral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Obtenido de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6756/ADSraaral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6756/ADSraaral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos Flores, J. (11 de marzo de 2017).

<https://es.slideshare.net/JOSE RAMOS FLORES/demanda-laboral-conforme-a-la-ley-29497-nlpt>. Obtenido de <https://es.slideshare.net/JOSE RAMOS FLORES/demanda-laboral-conforme-a-la-ley-29497-nlpt>:

<https://es.slideshare.net/JOSE RAMOS FLORES/demanda-laboral-conforme-a-la-ley-29497-nlpt>

Richter, J. (16 de enero de 2013). <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640271007.pdf>.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640271007.pdf>:

<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640271007.pdf>

Salazar, C. E. (2 de febrero de 2018). <https://lpderecho.pe/audiencia-conciliacion-nueva-ley-procesal-trabajo-acierto-fracaso/>. Obtenido de <https://lpderecho.pe/audiencia-conciliacion-nueva-ley-procesal-trabajo-acierto-fracaso/>:

<https://lpderecho.pe/audiencia-conciliacion-nueva-ley-procesal-trabajo-acierto-fracaso/>

San Roman, J. (20 de octubre de 2020).

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MeVuzGW8FQMJ:https://www.derechocambiosocial.com/revista013/la%2520prueba.htm+%&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe>. Obtenido de

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MeVuzGW8FQMJ:https://www.derechocambiosocial.com/revista013/la%2520prueba.htm+%&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe>:

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MeVuzGW8FQMJ:https://www.derechocambiosocial.com/revista013/la%2520prueba.htm+%&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Sancco et al. (26 de junio de 2019). <https://es.scribd.com/document/422516604/Trabajo-Encargado-de-GTH-docx>. Obtenido de

<https://es.scribd.com/document/422516604/Trabajo-Encargado-de-GTH-docx>
<https://es.scribd.com/document/422516604/Trabajo-Encargado-de-GTH-docx>

Sanchez Tuñoque, F. (agosto de 2019). <https://www.garciasayan.com/blog-legal/wp-content/uploads/2019/08/An%C3%A1lisis-Fressia-S%C3%A1nchez-Revista-NLPT.pdf>. Obtenido de <https://www.garciasayan.com/blog-legal/wp-content/uploads/2019/08/An%C3%A1lisis-Fressia-S%C3%A1nchez-Revista-NLPT.pdf>: <https://www.garciasayan.com/blog-legal/wp-content/uploads/2019/08/An%C3%A1lisis-Fressia-S%C3%A1nchez-Revista-NLPT.pdf>

Sarzo Tamayo, V. R. (2013). http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_24/doc_boletin_24_02.pdf. Obtenido de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_24/doc_boletin_24_02.pdf: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_24/doc_boletin_24_02.pdf

Sarzo, T. V. (2013). <https://www.pucp.edu.pe/profesor/victor-sarzo-tamayo/publicaciones/?x>. Obtenido de <https://www.pucp.edu.pe/profesor/victor-sarzo-tamayo/publicaciones/?x>: <https://www.pucp.edu.pe/profesor/victor-sarzo-tamayo/publicaciones/?x>

Soberanes Diez, J. M. (24 de abril de 2020). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1870-46702019000200269&lng=es&nrm=iso. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1870-46702019000200269&lng=es&nrm=iso: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1870-46702019000200269&lng=es&nrm=iso

Torras Coll, J. (19 de 10 de 2017). <https://elderecho.com/la-carga-de-la-prueba-y-sus-reglas-de-distribucion-en-el-proceso-civil#:~:text=La%20carga%20de%20la%20prueba%20puede%20ser%20definida%20como%20la,a%20sus%20pretensiones%20y%20resistencias>. Obtenido de <https://elderecho.com/la-carga-de-la-prueba-y-sus-reglas-de-distribucion-en-el-proceso-civil#:~:text=La%20carga%20de%20la%20prueba%20puede%20ser%20definida%20como%20la,a%20sus%20pretensiones%20y%20resistencias>: <https://elderecho.com/la-carga-de-la-prueba-y-sus-reglas-de-distribucion-en-el-proceso-civil#:~:text=La%20carga%20de%20la%20prueba%20puede%20ser%20definida%20como%20la,a%20sus%20pretensiones%20y%20resistencias>.

- Toyama Miyagusuku, J. (2016). *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/15997-Texto%20del%20art%C3%ADculo-63548-1-10-20161212.pdf*. Obtenido de *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/15997-Texto%20del%20art%C3%ADculo-63548-1-10-20161212.pdf*: *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/15997-Texto%20del%20art%C3%ADculo-63548-1-10-20161212.pdf*
- Toyama, J. (18 de setiembre de 1991). *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/10936-Texto%20del%20art%C3%ADculo-43449-1-10-20141118.pdf*. Obtenido de *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/10936-Texto%20del%20art%C3%ADculo-43449-1-10-20141118.pdf*: *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/10936-Texto%20del%20art%C3%ADculo-43449-1-10-20141118.pdf*
- Vidal Ascasibar, J. (9 de enero de 2019). *http://ius360.com/notas/los-sistemas-de-valoracion-de-la-prueba-y-su-relacion-con-el-derecho-fundamental-probar-del-sistema-de-la-prueba-legal-al-de-la-libre-apreciacion-de-la-prueba/*. Obtenido de *http://ius360.com/notas/los-sistemas-de-valoracion-de-la-prueba-y-su-relacion-con-el-derecho-fundamental-probar-del-sistema-de-la-prueba-legal-al-de-la-libre-apreciacion-de-la-prueba/*: *http://ius360.com/notas/los-sistemas-de-valoracion-de-la-prueba-y-su-relacion-con-el-derecho-fundamental-probar-del-sistema-de-la-prueba-legal-al-de-la-libre-apreciacion-de-la-prueba/*
- Puntriano, R. C. (11 de setiembre de 2018). *https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/09/13/cesar_puntriano_el_peruano_sentencias_laborales%20%283%29.pdf*. Obtenido de *https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/09/13/cesar_puntriano_el_peruano_sentencias_laborales%20%283%29.pdf*: *https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/09/13/cesar_puntriano_el_peruano_sentencias_laborales%20%283%29.pdf*
- Vinatea, R. L. (2014). *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/Dialnet-LosAlegatosEnElNuevoProcesoLaboral-5078202.pdf*. Obtenido de *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/Dialnet-LosAlegatosEnElNuevoProcesoLaboral-5078202.pdf*: *file:///C:/Users/Pablo/Downloads/Dialnet-LosAlegatosEnElNuevoProcesoLaboral-5078202.pdf*
- Zabala, V. (19 de MARZO de 2018). *https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r819_3/informe%20legal.pdf*. Obtenido de *https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r819_3/informe%20legal.pdf*: *https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r819_3/informe%20legal.pdf*

ANEXO

Anexo 1.- Cronograma de Actividades:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2020								Año 2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	x															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		x														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			x													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				x												
5	Mejora del marco teórico					x											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						x										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							x									
8	Ejecución de la metodología								x								
9	Resultados de la investigación									x							
10	Conclusiones y recomendaciones										x						
11	Redacción del pre informe de Investigación.											x					
12	Reacción del informe final												x				
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													x			
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														x		
15	Redacción de artículo científico															x	
16	Sustentación del Informe ante el jurado																X

1. sólo en los casos que aplique

Anexo 2. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.50	150	75.00
• Fotocopias	0.10	100	10.00
• Empastado	0.30	130	39.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)		500	15.00
• Lapiceros	1.50	02	3.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			142.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	50.00	5	250.00
Sub total			250.00
Total de presupuesto no desembolsable			650.00
Total (S/.)			792.00

(*) se pueden agregar otros suministros que se utilizan para el desarrollo del proyecto.

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

OBJETO DE ESTUDIO	Identificar las características de los procesos concluidos la homologación de sueldos un reflejo de la desigualdad.	Describir las características de los procesos concluidos seleccionados para la homologación de sueldos un reflejo de la desigualdad.
Caracterización del Proceso de la homologación de sueldos un reflejo de la desigualdad, del Distrito Judicial de lima Este.	Si cumple	Si cumple.

GUIA DE OBSERVACION

Anexo 4: Declaración de Compromiso Ético

De acuerdo a la presente: Declaración de compromiso ético el autor del presente trabajo de investigación titulado: Homologación de Sueldos, un Reflejo de la desigualdad, en el Distrito Judicial de Lima-Norte-Lima-2020 declaró conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “Instituciones Jurídicas de derecho público o Privado”, en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que trata de un tema sobre Homologación de Sueldos, un Reflejo de la desigualdad.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, 25 de octubre del 2020



IPANAQUE PAUCAR PABLO FREDERICK
DNI N° 10203426

La forma de aplicación de los principios éticos para la elaboración de mi proyecto fue de la siguiente manera:

Conforme a la ley N° 29733 denominada Ley de protección de datos personales y al Informe Belmont de la Comisión Nacional para la Protección de sujetos humanos en la Investigación, el presente proyecto vamos a utilizar el código de Ética para la Investigación donde busca consolidar una cultura y educación en valores en el equipo de investigadores, con deberes y derechos compartidos, en relación armónica y concordancia con la misión, la visión, los objetivos. En el proceso de la investigación científica el acto ético, técnico y profesional se ejerce de manera veraz, honesta, responsable, transparente, inclusiva, con pensamiento crítico y sentido social. El Código de Ética para la Investigación es la herramienta indispensable y clave para la comprensión, asimilación, estimulación y aplicación de los principios y valores éticos en el proceso de desarrollo de proyectos de investigación, que permitan regular el comportamiento ético de los investigadores, respetar los derechos fundamentales de las personas, la dignidad y la libertad del ser humano, preservar el medio ambiente y contribuir con la solución progresiva de los problemas de la sociedad. Toda la información que se obtenga de los análisis será confidencial y sólo los investigadores y el comité de ética podrán tener acceso a esta información. Será guardada en una base de datos protegida con contraseñas. El nombre no será utilizado en ningún informe. Para el recojo de datos y elaboración de mi proyecto he aplicado medios de información tecnológicas como son libros, informes, tesis, revistas, artículos, etc. todos ellos digitalmente vía internet, por motivo de la pandemia el Covid 19.

ACTIVIDAD 9 1

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo