



Esta presentación se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

Revista de Derecho Procesal del Trabajo

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 8, n.º 11, enero-junio, 2025, 195-254

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v8i11.1065>

Homologación de remuneraciones: la travesía judicial frente a escenarios laborales complejos

**Pay equalization: the judicial journey in the face of
complex labor scenarios**

**Equiparação salarial: a jornada judicial diante de
cenários de emprego complexos**

MARÍA ISABEL MARTÍNEZ RIVERA

Corte Superior de Justicia de Piura
(Piura, Perú)

Contacto: mmartinezri@pj.gob.pe
<https://orcid.org/0009-0002-2085-5391>

RESUMEN

La presente investigación propone examinar escenarios desafiantes con los que lidia la administración de justicia cuando se plantean procesos sobre el trato salarial discriminatorio, los cuales persiguen la homologación y el reintegro de remuneraciones. La homologación salarial posibilita al trabajador afectado recurrir a los órganos

jurisdiccionales con el objeto de obtener una remuneración justa por un trabajo de igual valor, proponiendo a otro trabajador como término de comparación. Con la finalidad de escudriñar en la referida temática, se desarrollan aspectos conceptuales afianzados de criterios esbozados por la Corte Suprema de Justicia del Perú y el Tribunal Constitucional, referentes que permiten comprender los pormenores del derecho a la igualdad y no discriminación, su incidencia en las relaciones de trabajo y aquellos parámetros que permitirán advertir un trato discriminatorio, o, por el contrario, un trato diferenciado derivado de una causa objetiva. La autora plantea escenarios diversos que no se agotan en el simple contraste del demandante y su homólogo, sino que introduce y sintetiza variables —extraídas del quehacer judicial— que repercuten y matizan el análisis del conflicto. Finalmente, la autora concluye que los operadores jurídicos al servicio de la administración de justicia enfrentan situaciones complejas sobre la homologación de remuneraciones, sin una postura uniforme que guíe sus decisiones, por lo que resulta trascendental que las Salas de Derecho Constitucional y Social aborden tópicos como los expuestos y clarifiquen criterios divergentes ante casos similares.

Palabras clave: igualdad; discriminación; discriminación salarial; homologación; término de comparación.

Términos de indización: igualdad de oportunidades; discriminación; derecho laboral (Fuente: Tesauro Unesco).

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the challenging scenarios faced by the administration of justice in cases of discriminatory wage treatment, which seek wage equalization and reimbursement of remuneration. Wage homologation, being a legal-procedural mechanism, enables the affected worker to resort to the courts in order

to obtain a fair remuneration for work of equal value, proposing another worker as a term of comparison. With the purpose of scrutinizing the aforementioned subject, conceptual aspects are developed based on criteria outlined by the Supreme Court of Justice of Peru and the Constitutional Court, references that allow understanding the details of the right to equality and non-discrimination, its incidence in labor relations and those parameters that will allow noticing a discriminatory treatment, or on the contrary, a differentiated treatment derived from an objective cause. The author presents different scenarios, which are not limited to the simple contrast between the plaintiff and his counterpart but introduces and condenses variables —extracted from the judicial work— which have an impact and nuance the analysis of the conflict. Finally, the author concludes that the legal operators at the service of the administration of justice face complex situations regarding the homologation of remunerations, without a uniform position to guide their decisions, being essential that the Constitutional and Social Law Chambers address topics such as those exposed and clarify divergent criteria in the interpretation of the norm in similar cases.

Key words: equality; discrimination; wage discrimination; homologation; comparison term.

Indexing terms: equal opportunity; discrimination; labor law; employment law (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo examinar os cenários desafiadores enfrentados pela administração da justiça em casos de tratamento salarial discriminatório, que buscam a equiparação e o restabelecimento da remuneração. A equiparação salarial, sendo um mecanismo jurídico-processual, permite que o trabalhador afetado recorra aos tribunais com o objetivo de obter uma remuneração justa por um trabalho de igual

valor, propondo outro trabalhador como termo de comparação. Para examinar o tema mencionado, são desenvolvidos aspectos conceituais, com base nos critérios delineados pela Corte Suprema de Justiça do Peru e pelo Tribunal Constitucional, referências que permitem compreender os detalhes do direito à igualdade e à não discriminação, sua incidência nas relações de trabalho e os parâmetros que permitirão identificar o tratamento discriminatório ou, ao contrário, o tratamento diferenciado derivado de uma causa objetiva. O autor apresenta diferentes cenários, que não se esgotam no simples contraste entre o reclamante e sua contraparte, mas introduz e condensa variáveis —extraídas de trabalhos judiciais— que têm repercussões e nuances na análise do conflito. Por fim, o autor conclui que os operadores do direito na administração da justiça enfrentam situações complexas em relação à equiparação salarial, sem uma posição uniforme para orientar suas decisões, e que é essencial que as Câmaras de Direito Constitucional e Social abordem temas como os apresentados e esclareçam critérios divergentes na interpretação da norma em casos semelhantes.

Palavras-chave: igualdade; discriminação; discriminação salarial; homologação; termo de comparação.

Termos de indexação: igualdade de oportunidades; discriminação; direito do trabalho; direito trabalhista (Fonte: Thesaurus da Unesco).

Recibido: 25/10/2024

Revisado: 15/04/2025

Aceptado: 15/04/2025

Publicado en línea: 30/06/2025

1. INTRODUCCIÓN

¿Qué tan complejo resulta resolver una controversia referida al trato salarial desigual en la cotidianidad judicial?

Tiempo atrás, resolver procesos de homologación de remuneraciones se limitaba a una minuciosa comparación de criterios objetivos y subjetivos —como el cargo, las funciones, la antigüedad, la responsabilidad, entre otros— tanto del trabajador que aducía un trato salarial desigual como del trabajador con quien se realizaba la comparación. El contraste de las condiciones de ambos trabajadores nos permitía determinar que el *tertium comparationis* era idóneo. Con un término válido de comparación, se procedía a disgregar la remuneración de ambos trabajadores. En muchos casos, el salario era conformado por diversos conceptos, algunos provenientes de negociaciones colectivas que no podían ser incluidas si es que, previamente, no se solicitaba el reconocimiento de pactos colectivos.

Pero ¿por qué se disgregaba la remuneración si ya se había determinado que ambos trabajadores se encontraban en un mismo plano de igualdad? La razón del desglose de los conceptos que integraban la remuneración de ambos trabajadores era que —como se ha mencionado— existen conceptos que conforman el salario, pero derivan de la condición de afiliado del trabajador. No desmenuzar la remuneración suponía otorgar incrementos remunerativos a trabajadores que, probablemente, no se encontraban sindicalizados o no calzaban en los supuestos que establecía el convenio para que perciban ciertos incrementos. Por lo tanto, aquellos conceptos de tipo convencional debían ser excluidos del cotejo de remuneraciones.

Solamente, después de haber delimitado aquellos conceptos que se consideraban para comparar el accionante y el trabajador homólogo, se verificaba el trato salarial desigual alegado; toda vez que, luego de analizar una remuneración y otra, se podía constatar que, por ejemplo,

la remuneración del demandante era superior a la del homólogo propuesto. Esto ocurría cuando la diferencia remunerativa que el actor pretendía que se le otorgara se conformaba de los incrementos derivados de convenciones colectivas, las cuales no podían ser concedidas si su reconocimiento ni su aplicación habían sido demandados.

Estas particularidades eran el común denominador de los procesos judiciales en materia de homologación; no obstante, a la fecha, la práctica judicial permite identificar ciertas situaciones confusas y sobre las que no existe una opinión uniforme. Dentro de este marco de complejidades, podemos mencionar aquellos procesos sobre trato salarial desigual en los que existe uno previo en el que ya se definió la existencia de un trabajador comparativo válido, pero en el nuevo proceso se pretende la homologación por un período distinto y con un comparativo diferente, aduciendo que en el primer expediente no se ordenó la homologación futura. Asimismo, hay inconvenientes cuando la remuneración del homólogo propuesto se encuentra —valga la redundancia— homologada. Así, el órgano judicial se encontrará en la disyuntiva de observar dicho pronunciamiento o limitarse a lo pretendido por el accionante; ambas salidas presentan implicancias e inconvenientes. Otro óbice se genera cuando la parte accionante cuenta con un homólogo definido en un proceso previo, pero propone un trabajador comparativo distinto, con el argumento de que su homólogo falleció o cesó en la entidad.

A partir de esta explicación, la finalidad del artículo es analizar los diversos inconvenientes y situaciones particulares a los que se enfrenta el sistema de justicia en relación con la homologación de remuneraciones, considerando —además— la ausencia de directrices y pronunciamientos específicos que orienten la resolución de este tipo de controversias. Asimismo, a través de un examen detallado, esta investigación se propone examinar circunstancias especiales que impiden la adopción de una resolución definitiva en procesos de homologación de remuneraciones.

A partir de la temática abordada, la investigación se estructura en cuatro secciones que examinan de manera integral los desafíos del sistema de justicia en cuanto a la homologación de remuneraciones. En primer lugar, se presenta un desglose conceptual y jurisprudencial, propuesto por la Corte Suprema de Justicia del Perú y el Tribunal Constitucional peruano, con respecto a aspectos tangenciales, como la igualdad y la no discriminación, considerados bienes jurídicos que se buscan salvaguardar en procesos sobre trato salarial discriminatorio. Asimismo, se precisan características fundamentales de los procesos de homologación (criterios) para comprender el desarrollo de este tipo de controversias, y, así, se aborda el análisis de los inconvenientes y las situaciones particulares que emergen del devenir judicial, los cuales ilustran las dificultades enfrentadas y la falta de directrices específicas. Finalmente, se comparan otros sistemas de justicia, destacando los criterios que sus ordenamientos jurídicos requieren para la homologación de remuneraciones, con la finalidad de contrastarlos con la realidad judicial peruana.

2. ALCANCES GENERALES SOBRE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

Antes de introducirse en el análisis de los procesos de homologación de remuneraciones y sus complejos escenarios, resulta fundamental establecer una base conceptual que permita entender el punto central del debate; es decir, se trata de identificar lo que subyace al pedido de homologación de remuneraciones, los derechos que resultan afectados y lo que se persigue al incoar un proceso relacionado con la materia.

2.1. Principio y derecho a la igualdad

Uno de los principios y los derechos medulares en la estructura de cualquier sociedad democrática es la igualdad, la cual, según el

Tribunal Constitucional, «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» (Expediente n.º 02835-2010-PA/TC, fundamento 40). Así, la igualdad en su dimensión principal conlleva a que el accionar legislativo y ejecutivo, así como la interpretación del derecho objetivo que constituye el ordenamiento jurídico peruano se vean limitados. Landa (2021) la define de la siguiente manera: «La igualdad como principio sirve de base para la creación del derecho conforme a la igualdad constitucional, así como su interpretación y, desde luego, como sustento para colmar lagunas o reparar la discriminación normativa» (p. 74).

Por otro lado, la igualdad entendida como derecho, tal como lo precisa el segundo numeral del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, exige que toda persona sea tratada del mismo modo ante la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación. De este modo, el derecho a la igualdad adopta la forma de una relación jurídica, donde intervienen tres elementos: un sujeto titular que exige un trato igual al otorgado a otra persona en una situación o condición similar; un sujeto obligado, ya sea público o privado, a quien se le reclama este trato igualitario; y, finalmente, un contenido determinado, es decir, el tratamiento específico cuya igualdad se pretende.

Como antagonista de la igualdad se encuentra la discriminación, la cual, es calificada como

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en

condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas. (Comité de Derechos Humanos de la ONU, 1989)

Es preciso mencionar que no todo comportamiento desigual constituye un acto de discriminación, ya que el derecho a la igualdad se vulnera cuando el accionar no se funde en una causa objetiva y razonable. Así lo indica la Corte Interamericana de Derechos Humanos: «Una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido» (2016, p. 32).

2.2. Discriminación en el ámbito laboral y discriminación salarial

En el apartado previo se abordó principalmente el derecho a la igualdad, en su doble dimensión, sin ahondar en ningún ámbito en particular; sin embargo, resulta necesario profundizar el análisis de la discriminación en un contexto más específico, como lo son las relaciones laborales, donde se suele evidenciar la discriminación salarial. El convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo señala, en el inciso 1 del artículo 1, el cual vincula el principio de igualdad con el derecho al trabajo, que la discriminación incluye:

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de

trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. (OIT, 1958)

Dicho esto, en el campo laboral, la discriminación se manifiesta en diversos momentos. El primero de ellos es el que acontece de manera previa a la existencia del vínculo laboral; por ejemplo, cuando se rechaza la contratación de una persona con discapacidad o a causa de su orientación sexual. En un segundo momento —es decir, cuando ya se ha concretado la prestación efectiva de servicios—, la discriminación puede manifestarse, por ejemplo, en el impedimento del ascenso de un trabajador por motivos de género o afiliación sindical (entre otras categorías prohibidas), o en la asignación de una remuneración diferente a un empleado que realiza igual labor. Los casos mencionados representan solo una parte del amplio espectro de conductas que generan discriminación y se erigen como un claro impedimento para la justicia social y la equidad en las relaciones de trabajo.

En cuanto al trato salarial —lo que nos convoca— el artículo 24 de la Constitución Política del Perú menciona el derecho de todo trabajador a recibir una remuneración justa y adecuada que garantice el bienestar material y espiritual de él y su familia. Este precepto guarda armonía con estándares jurídicos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual, en su artículo 23, numeral 3, establece la exigencia de una remuneración igual para quienes realicen un trabajo igual.

Tal como se refirió previamente, no todo trato diferenciado supone un acto discriminatorio. Blume (2011) explica:

La regla general es la siguiente: la ley prohíbe pagar a una persona una remuneración menor que la que percibe una persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad, el mérito, la calidad o cantidad de la producción o cualquier factor objetivo distinto. (p. 237)

De igual modo, la Corte Suprema de Justicia, en la Casación Laboral n.º 00601-2006-Del Santa, también menciona lo siguiente:

ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción en los casos en aquellos casos en que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas —evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, entre otros— e inclusive a actos de liberalidad del propio empleador. (Fundamento 11)

3. PROCESOS JUDICIALES SOBRE EL TRATO SALARIAL DESIGUAL Y LA HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES

Como se indicó, la remuneración —entendida como la retribución que percibe el trabajador por sus servicios— no puede ser sometida a diferenciación sin justificación válida o razonable. Sin embargo, resulta utópico pensar que, a pesar de la proscripción establecida en instrumentos legales nacionales e internacionales, los empleadores no ejercen un trato salarial desigual y sin motivación objetiva. Entonces, ¿qué mecanismos permitirán al trabajador gozar de una remuneración equitativa en comparación con los trabajadores que se encuentran en un mismo plano de igualdad? Claramente, se alude a los procesos de homologación de remuneraciones, mediante los cuales aquellos

trabajadores que perciban una remuneración inferior podrán conseguir que su salario se vea equiparado con el de un empleado comparativo, escogido por el solicitante, solo después de haber superado el análisis de ciertos criterios objetivos y subjetivos, definidos jurisprudencialmente. De esta manera, el proceso de homologación de remuneraciones se define como

un mecanismo judicial con el que se busca garantizar el respeto al principio de igualdad y no discriminación en materia remunerativa. Específicamente, mediante este proceso se busca equiparar los ingresos de dos o más trabajadores, los que, pese a tener las mismas características, perciben una remuneración diferente. (Cuéllar y Gómez, 2020, párr. 1)

De lo indicado, se extrae que, cuando se alega un trato salarial desigual y se pretende la homologación del salario, es indispensable la presencia de dos sujetos de comparación: el trabajador que persigue la igualdad remunerativa, y por otro, el trabajador comparativo que percibe la remuneración que se pretende alcanzar. En esa línea argumentativa, el Tribunal Constitucional (2011) arguye lo siguiente:

La identificación de tal diferenciación jurídicamente relevante se realiza mediante la comparación. Ella comporta un análisis del trato que se cuestiona con un objeto, sujeto, situación o relación distintas. Su finalidad es identificar que a supuestos iguales se haya previsto consecuencias jurídicas distintas, o si se ha realizado un trato semejante a situaciones desiguales. En el juicio de igualdad, ese objeto, sujeto, situación o relación con el cual se realiza el contraste, se denomina término de comparación (*tertium comparationis*). (Expediente n.º 0035-2010-PI/TC, fundamento 30)

Ahora bien, no toda diferencia salarial se agota en la sencilla comparación de la remuneración de un trabajador y aquel con quien

se propone comparar. Ello no evidencia la existencia de un trato diferenciado ni discriminatorio. Por consiguiente, la discriminación salarial tampoco se limita a una simple aseveración de un plano de igualdad entre dos sujetos, por lo que se requiere un examen mucho más profundo que permitirá al operador jurídico afirmar la existencia de un trato salarial desigual sin causa objetiva. Por esta razón, la Corte Suprema de Justicia ha definido los criterios necesarios para contrastar la situación de dos empleados, tales como a) **la procedencia** a partir de la cual se identifica al trabajador con quien se establece la comparación; b) **el nivel ocupacional** o **la categoría** al que pertenecen tanto el trabajador demandante como el trabajador comparativo, c) **la antigüedad** de cada uno en la empresa, **las funciones** desempeñadas (de ser necesario), así como una **diferenciación** en forma detallada de los conceptos que conforman la remuneración en ambos casos; entre otros elementos que resulten pertinentes para efectuar un análisis integral de la pretensión (Casación Laboral n.º 00208-2005-Pasco).

Los parámetros contenidos en la aludida ejecutoria suprema fueron sintetizados y clasificados por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente en criterios objetivos, como el cargo, el tiempo de servicios, las funciones y las responsabilidades; asimismo, en criterios subjetivos, entre los que se incluyen la experiencia profesional, el nivel académico, entre otros (Casación Laboral n.º 01212-2010-Piura, fundamento 7). Estos elementos han sido aplicados en diversas sentencias, cuyas salas supremas en el devenir del tiempo han ido actualizando —por decirlo de algún modo— los parámetros comparativos. Tal es el caso de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria en 2019, donde se aclara:

De lo expuesto en el acápite precedente se observa que la Sala de mérito no realiza un análisis aplicando parámetros objetivos de comparación entre el actor y el homólogo ofrecido, en los cuales se evalúen entre otros factores: 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; vii) la experiencia y el bagaje profesional o técnico, entre otros. (Casación Laboral n.º 00915-2018-Lima, fundamento 7)

Quizás los criterios objetivos y subjetivos sean indicadores sencillos de comparar, sin embargo, conforme a la práctica judicial, resulta provechoso mencionar aquellos aspectos a los que el servicio de justicia presta mayor atención. Es altamente frecuente, al analizar el criterio consistente en el cargo y las funciones del demandante y del homólogo, encontrarse con argumentos expuestos por entidades emplazadas para desvirtuar el plano de igualdad, afirmando que, por citar un ejemplo, el demandante ocupa el cargo de efectivo de seguridad, mientras que el homólogo es agente de serenazgo, por lo que, al ser cargos diferentes, no existiría correspondencia en la remuneración de ambos trabajadores. Este razonamiento resulta limitado y obsoleto, pues, al margen de la nomenclatura entre un cargo y otro, lo fundamental es verificar las funciones que en el plano fáctico han desarrollado ambos trabajadores. Ello responde a una práctica recurrente de las entidades demandadas que, de manera temeraria, contratan a trabajadores en cargos con distinta denominación, con el propósito de enfrentar una futura reclamación y eludir responsabilidades.

Asimismo, es usual que los accionantes soliciten la homologación de remuneraciones con trabajadores que pertenecen a distintas áreas o dependencias. Para ello, resulta de vital importancia aplicar los criterios de razonabilidad y recurrir a las máximas de la experiencia del operador jurídico al examinar las condiciones de ambos empleados. Por ejemplo, tenemos que el demandante es chofer y pertenece a la subgerencia de seguridad ciudadana de una municipalidad y propone como comparativo a un chofer que pertenece a la división de limpieza pública. Si bien ambos son choferes, para empezar, se advierte que

las funciones de cada área se avocan a distintos asuntos. Por ejemplo, la subgerencia mencionada se orienta al control, la prevención y la erradicación de la inseguridad ciudadana, mientras que la división de limpieza se encuentra relacionada con la gestión ambiental, así como con el recojo de residuos sólidos en zonas urbanas y rurales. Por otro lado, si se ahonda en las funciones de ambos trabajadores, el demandante maneja una camioneta de patrullaje, en cambio, su homólogo un vehículo de tipo compactadora. Evidentemente, pese a que las funciones de un chofer en esencia son las de maniobrar un vehículo, tanto la dependencia como el elemento vital de sus actividades son un reflejo de las funciones disímiles que ambos desempeñan en la entidad.

Otro de los casos que se suscitan al resolver procesos de homologación de remuneraciones se observa cuando las entidades emplazadas aducen una diferencia en la capacitación de ambos trabajadores, por ejemplo, si el homólogo ostenta un nivel académico mayor o cursos y especializaciones adicionales en contraste con el demandante. Sin embargo, se considera que ello será relevante cuando la naturaleza del cargo y las funciones se encuentren alineadas con la capacitación de los trabajadores. En consecuencia, eventualmente, si un trabajador y su homólogo desempeñan funciones de obrero de limpieza pública, pero este último cuenta con un curso de Computación Básica, corresponde analizar cuál sería el impacto de dicha capacitación en las funciones y en el cargo del trabajador homólogo, en caso de que la entidad no haya establecido este tipo de requisitos en el perfil del puesto. Frente a esta circunstancia, se estima que no es relevante el nivel académico ni la capacitación como sustento de causas objetivas de diferenciación.

Ahora, un extremo fundamental es el referido a la disgregación de los conceptos remunerativos, por lo que es propicio esbozar algunas ideas en ese sentido. Aprovechando este punto, es indispensable

mencionar lo que corresponde a la remuneración, toda vez que, al comprender su naturaleza, es posible identificar la existencia de un trato salarial discriminatorio o un trato salarial diferenciado respaldado en causas objetivas. En primer lugar, según lo indicado por la Organización Internacional del Trabajo (1958), la remuneración incluye todo pago que recibe el trabajador por su trabajo, ya sea en dinero o en bienes, e incluye el sueldo básico y cualquier otro beneficio otorgado por el empleador. Sin embargo, si se considera que la remuneración, entendida de manera general, no se compone de un solo concepto, sino que, en la mayoría de las ocasiones está conformada por diversos elementos, de los cuales, eventualmente, no todos revisten naturaleza remunerativa. Para tal efecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia ha delimitado ciertas características que permitirán distinguir conceptos con naturaleza remunerativa:

Décimo primero: [...] Las características de la remuneración son a) carácter retributivo y oneroso, es decir, que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte; b) el carácter de no gratuidad o liberalidad, por cuanto los montos que se otorguen en forma graciosa o como una liberalidad del empleador no viene a ser remuneración; y c) el carácter de ingreso personal, es decir que, dichas sumas ingresan realmente al patrimonio del trabajador. (Casación Laboral n.º 014285-2015-Lima, 2017, fundamento 11)

Para ilustrar la última premisa con un ejemplo, se tiene un trabajador X, quien percibe como remuneración total la suma de S/3500.00, pero al observar con detalle su boleta de pago, se verifican diversos conceptos: el haber básico, la asignación familiar, la bonificación al cargo, los incrementos de pactos colectivos, entre otros. La disgregación de la remuneración resulta de vital importancia,

en tanto puede que la remuneración del trabajador A y su comparativo X sean distintas y hayan superado el análisis del cargo, el tiempo de servicios, las funciones y las responsabilidades, así como de la experiencia profesional, del nivel académico, etc. Sin embargo —de acuerdo con el ejemplo indicado— el comparativo percibe conceptos derivados de pactos colectivos, por lo que la causa objetiva tendría sustento en la naturaleza convencional de la diferencia remunerativa entre ambos trabajadores. En este contexto, no toda diferencia entre los empleados de una empresa equivale a un acto de discriminación, sino solo aquellas distinciones que se funden en situaciones contrarias a la justicia o la razón, que sean desproporcionadas y antojadizas; aquellas que vulneran la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales, siendo de suma relevancia la minuciosidad del operador jurídico con el objeto de constatar o descartar un menoscabo al derecho de igualdad.

4. CONTEXTOS ESPECIALES EN PROCESOS DE HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES

A partir de lo manifestado previamente, existen criterios nítidamente establecidos que permitirán a la administración de justicia verificar un acto de discriminación salarial; sin embargo, la práctica judicial experimenta situaciones laborales complejas frente a tópicos como la discriminación salarial y la homologación de remuneraciones.

4.1. Cuando el demandante posee un homólogo determinado en un proceso judicial anterior y no se ordenó la homologación futura

La referida casuística es —nos atreveríamos a afirmar— la más común en sede judicial. El panorama es el siguiente: en 2024 el demandante solicita la homologación de remuneraciones con el trabajador B, así como el reintegro de remuneraciones desde enero de 2019 a julio de 2024. Sin embargo, la entidad emplazada alega

la existencia de un proceso previo que data de 2019, en el que ya se determinó la existencia de un trato salarial diferenciado, que establece como término de comparación al trabajador A y se ordena el reintegro de remuneraciones desde enero de 2015 a diciembre de 2018, pronunciamiento que ostenta la calidad de cosa juzgada.

Como podemos observar, ambos procesos judiciales versan sobre la misma materia: homologación y reintegro de remuneraciones; no obstante, los trabajadores comparativos son distintos y los períodos respecto de los cuales se pretende el reintegro de remuneraciones también lo son.

¿Por qué el demandante pretende, nuevamente, en vía judicial, la homologación de remuneraciones con un comparativo diferente y por el período que le sucede al proceso anterior? A primera vista y sin realizar un análisis minucioso, podemos colegir que el demandante intenta obtener una decisión que contraviene lo dispuesto en una sentencia con calidad de cosa juzgada, puesto que pasa por alto la existencia de un homólogo idóneo previamente establecido. Sin embargo, ¿qué ocurre si, al revisar argumento por argumento de la sentencia con calidad de cosa juzgada, se advierte que en ella solamente se resolvió homologar y reintegrar las remuneraciones por un período específico, siguiendo el ejemplo, enero de 2015 a diciembre de 2018, pero no se precisó que dicha homologación se haría extensiva hasta que subsista el vínculo laboral del demandante?

Cabe cuestionarse si se trata de una omisión del juzgador o de una estrategia del demandante para que, una vez reintegrada la diferencia remunerativa en un proceso, con posterioridad, encuentre un comparativo con una remuneración mayor y reiteradamente continúe incoando cuanto proceso y comparativo halle. En primer lugar, corresponde analizar cuál es la intención del accionante al solicitar, en un primer proceso, la homologación de sus remuneraciones. Definitivamente no persigue un reintegro

transitorio, lo que pretende es una consecuencia duradera en el tiempo, pues lo que denuncia, en pocas palabras, es un trato salarial discriminatorio. No puede concebirse que, simplemente, desee el resarcimiento por un período específico de discriminación salarial, mientras continúe siendo afectado por este trato diferenciado en el futuro.

4.1.1. Cuando el demandante no demande expresamente la homologación futura

Cabe sostener que, aun cuando el actor no haya solicitado expresamente la homologación de remuneraciones a futuro, el juez sí se encuentra habilitado a ordenarla. Es preciso aclarar que no se trataría de un pronunciamiento que contraviene el petitorio del accionante en perjuicio de la parte emplazada, tampoco de una decisión antojadiza del juzgador. Conviene recordar que la facultad dada al juez laboral para expedir sentencias que van más allá de las pretensiones del escrito de demanda y, además, de cara con el ejemplo, el demandante solicita la homologación de remuneraciones sin precisar el período, especificando un intervalo únicamente para efectos del reintegro. Al respecto, Pasco (1997) refiere:

por economía procesal, por suplencia indirecta de la demanda, por protección de los derechos irrenunciables del trabajador, por prevalencia del fondo y de la verdad real sobre la verdad formal o aparente, el derecho procesal del trabajo admite, pues la posibilidad de un fallo que, despojándose de ataduras formales excesivas, desborde lo demandado. Cuando tal exceso es cuantitativo se denomina *ultra petita*, ‘más allá de lo pedido’; cuando es cualitativo se denomina *extra petita*, ‘distinto de lo demandado’. (p. 55)

Ahora bien, se avizora que existirán opiniones divergentes frente a la postura que se asume. En relación con ello, corresponde explorar más a fondo el criterio expuesto. Es importante considerar que un pronunciamiento *ultra petita* no se agota en aspectos puramente cuantitativos. Al respecto Pasco (2008) identifica determinados supuestos que deberán concurrir para que un fallo *ultra petita* sea viable:

- (a) Que, aunque no aparezcan o aparezcan de modo distinto en la demanda, hayan surgido a debate en el curso del proceso.
- (b) Que hayan quedado acreditadas, probadas de modo tan incuestionable que hayan podido producir convicción absoluta en el juez sobre la precedencia del derecho.
- (c) Que el derecho sea amparado, esto es, que la facultad se ejerza pro-operario.
- (d) Que versen sobre derechos irrenunciables. (pp. 530-531)

En cuanto al primer requisito (a), se evidencia que la homologación futura no se encuentra incluida expresamente en el petitorio de la demanda; no obstante, tanto en los escritos postulatorios y en las audiencias fue materia de debate la existencia de un trato salarial discriminatorio y la homologación de remuneraciones del actor y su comparativo, elementos que son génesis de la controversia; máxime si la esencia del pedido se orienta a que el trato discriminatorio cese, por lo que, el primer requisito —en opinión fundada— sí es satisfecho. Respecto al literal b), se comprobó fehacientemente diferencias salariales sin causa objetiva entre el demandante y su comparativo, por lo que se habilitó la figura de la homologación salarial; es decir, la procedencia del derecho. En cuanto al tercero, se puede aseverar que la homologación, esto es, el derecho, fue amparado en tanto se definió un trato parcializado en materia remunerativa, al ejercerse la facultad —el pronunciamiento

ultra petita— en favor del trabajador, al interpretarse *pro-operario* en sentido genérico y no refiriéndonos al principio *indubio pro-operario*, cuya aplicación se encuentra sujeta a cuatro consideraciones previamente delimitadas por el Tribunal Constitucional peruano. Finalmente, respecto al cuarto requisito, si el juez decide extender la homologación de remuneraciones a futuro, tal decisión se funda en el carácter irrenunciable de los derechos involucrados: derecho a percibir una remuneración justa y equitativa, así como el derecho a la igualdad y a la no discriminación; de esta manera, su protección no tiene que estar limitada al período solicitado, sino que, desde un punto de vista objetivo, podría extenderse más allá de lo pedido para garantizar su cumplimiento y el derecho del trabajador a recibir el pago adecuado. En síntesis, se considera que, cuando se trata de la protección de derechos fundamentales, como el derecho a la remuneración y a que esta sea justa y equitativa, así como el derecho a la igualdad y a la no discriminación, en el presente caso en materia salarial, el juez puede ir más allá de lo pedido, con el objetivo de concluir la situación que originó la vulneración o amenaza.

Dicho esto, en aras de garantizar la seguridad jurídica, el juez podría abordar la homologación de remuneraciones del accionante hasta que el vínculo contractual se mantenga vigente, evitando que, con posterioridad ingresen demandas sucesivas por distintos períodos y con distintos homólogos, lo cual genere un sobrecargo procesal innecesario. Ello, además permitiría que, en el caso que la parte demandada no cumpla con homologar las remuneraciones con posterioridad al período solicitado, se pueda requerir el reintegro en ejecución de sentencia del proceso primigenio. De esta manera, se evitaría nuevamente que el propio justiciable resulte perjudicado en términos de tiempo y dinero.

Lo dicho es simplemente un punto de vista que persigue salvaguardar principios, como el de economía procesal y la seguridad

jurídica, que guían los procesos judiciales en su conjunto. Al ser una perspectiva y, como sucede con muchas de las teorías que surgen respecto a un tema, la posición asumida supone riesgos en su aplicación; por ejemplo, si con la finalidad de evitar que la discriminación salarial se perpetúe y el juez ordena la homologación hasta que el vínculo subsista, aparecen ciertas contingencias que terminarían por desintegrar nuestro argumento. El principal riesgo de ordenar la homologación futura radica en la incertidumbre de las condiciones laborales, las cuales pueden mutar con el tiempo. Pero ¿qué sucede si el trabajador es rotado de puesto después de la emisión de la sentencia? Un escenario bastante común, dado que las circunstancias de empleo no son estáticas. Cualquier cambio en la naturaleza del puesto, la jerarquía o las funciones podría afectar la aplicabilidad de la homologación, ya que los términos de la sentencia ya no coinciden con las condiciones laborales del trabajador en el momento en que se lleva a cabo la ejecución de la sentencia.

Por otro lado, considerando lo conflictivo que es el asunto, podría pensarse que un pronunciamiento que incluya la homologación futura es un fallo *extra petita*. En palabras de Toribio (2016): «Nos encontramos frente a un *fallo extra petita* cuando la sentencia rebasa el marco de la demanda en términos cualitativos, es decir, se pronuncia otorgando pretensiones que no han sido materia de la demanda, esto es, cuando se otorga conceptos o derechos que no formaban parte del petitorio de la demanda» (p. 462). Bajo nuestra óptica, el principio fundamental que guio la sentencia fue la igualdad salarial y la corrección de una situación de discriminación, lo cual no es un tema nuevo ni ajeno al proceso. Por lo tanto, aunque no se haya pedido expresamente la homologación futura, el hecho de haberse discutido y probado la discriminación salarial genera una medida que corresponde a los fines del proceso, sin que se haya sobrepasado el marco de lo solicitado.

Es más, se comprende que la solicitud de homologación de remuneraciones ya estaba planteada dentro del proceso, aunque no se especificó la homologación futura. El objetivo de la homologación es eliminar la discriminación salarial, y el juez, en su función de interpretar y aplicar la ley, puede adoptar las medidas necesarias para lograr la corrección completa de la situación discriminatoria. La homologación futura no es una pretensión ajena, sino una consecuencia lógica y razonable para resolver la discriminación laboral de manera integral. Así, la sentencia no aborda un nuevo derecho ni una nueva pretensión, sino que actúa sobre aquello que ya fue objeto de debate y lo extiende para garantizar la igualdad continua. Es decir, el juez, al ordenar la homologación futura, no está creando una nueva demanda, sino garantizando que la discriminación salarial no persista en el futuro, ajustándose a las pretensiones subyacentes en el proceso.

En el ámbito laboral, especialmente en casos de discriminación salarial, el principio *in dubio pro-operario* permite interpretar cualquier ambigüedad o extensión de derechos a favor del trabajador. Este principio implica que, si existen dudas sobre el alcance de un derecho, debe interpretarse de manera más favorable para el trabajador. En este caso, si bien la homologación futura no fue exigida de forma manifiesta, el juez podría interpretarla como una extensión de los derechos laborales del trabajador para evitar futuras desigualdades, ya que la sentencia busca proteger sus derechos a largo plazo.

Ahora bien, regresando al ejemplo inicial, es de suma importancia analizar ciertos aspectos. Inicialmente, debe considerarse que ya existe un proceso anterior en el que no se ordenó la homologación de remuneraciones hasta que dure el vínculo laboral; en consecuencia, desestimar la demanda aduciendo que la homologación se efectuó hacia el futuro supone incluir

aspectos distintos a los resueltos por las instancias previas, hecho que sí constituye una flagrante transgresión a la autoridad de cosa juzgada que posee la sentencia en el proceso de 2019, de acuerdo con el ejemplo. Una posibilidad frente a dicho escenario es que, en 2024, el juez vuelva a examinar los elementos objetivos y subjetivos que le permitan determinar la idoneidad del nuevo comparativo propuesto y, de concluir que el homólogo sugerido por el demandante es el adecuado, recién allí dispondrá la homologación de remuneraciones mientras el vínculo laboral subsista, en favor del demandante, con el fin de cesar la discriminación salarial evidenciada. Este pronunciamiento sería un fallo *ultra petita*, conforme a la postura previamente expuesta.

Del acervo jurisprudencial emitido por la Corte Suprema de Justicia, se ha rescatado un pronunciamiento que reflejaría el ejemplo propuesto inicialmente y las dificultades que acarrea no ordenar con meridiana claridad la homologación ulterior. Si se contextualiza la situación, el accionante —previamente a la controversia que resuelve el tribunal supremo— ostenta dos procesos incoados contra su empleadora. En el primero, que data de 2006, solicitó la homologación de remuneraciones y el reintegro de estas por el período que comprende desde 1998 a octubre de 2006, y se propuso a dos trabajadores. Lo pretendido fue amparado, lo cual adquirió la calidad de cosa juzgada y, con posterioridad (2010), el actor interpuso una demanda en la que, además de otros beneficios laborales, exigió el reintegro de remuneraciones por el período de noviembre de 2006 a septiembre de 2010, y solicitó como salario a equiparar el de sus homólogos, calificados como idóneos en el proceso anterior. En dicho caso, también se declaró la fundabilidad de su pedido.

Expuestos los antecedentes, en 2021, el accionante solicita reiteradamente el reintegro de remuneraciones en virtud de una

diferencia salarial inmotivada, pero por el período subsiguiente al proceso anterior; esto es, de octubre de 2010 a diciembre de 2020. En primera instancia, el magistrado encargado de resolver expuso el decurso procesal de las consideraciones y las decisiones arribadas en los dos expedientes anteriores en los que el demandante solicitó la homologación y el reintegro de remuneraciones por períodos. Asimismo, precisó que, dada la calidad de cosa juzgada de ambos procesos y al haberse definido la idoneidad de los comparativos propuestos, correspondía reintegrar las remuneraciones:

En mérito a lo expuesto, no corresponde volver a analizar criterios objetivos (cargos, nivel de responsabilidad; entre otros) y subjetivos (experiencia profesional, nivel académico; entre otros), que puedan llegar a concluir que el demandante fue objeto de discriminación salarial respecto de los trabajadores, toda vez que ya hay una sentencia que así lo determina, máxime si el trabajador se encuentra peticionando el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales en un período posterior al ya reconocido en las sentencias, por ende, este extremo de la demanda es fundado. (Corte Superior de Justicia de Piura, 2021, fundamento 16)

La Sala Laboral Permanente de Piura confirma dicha decisión bajo la misma línea de razonamiento del juzgado de primera instancia, refiriendo lo siguiente:

Por lo tanto, ha sido el órgano jurisdiccional el que ha determinado con la autoridad de cosa juzgada, luego de efectuar el análisis respectivo, el que ha determinado que los comparativos idóneos del actor son los trabajadores Luis Arquero Zapata y Teófilo Gálvez Varturen, por lo que este extremo ya no se puede volver a analizar, pues es inmutable y vinculante para las partes, tal como establece el artículo 123 del Código Procesal Civil, de

manera que el agravio expuesto por la parte demandada debe ser desestimado. (Sala Laboral de Piura, 2021, fundamento 19)

Sin embargo, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria disiente con los argumentos vertidos por las instancias de mérito. En primer lugar, aclara que la discriminación salarial es coetánea, puesto que se manifiesta en el mismo período en el que el accionante y el trabajador comparativo laboran; es decir que, si se solicita la homologación por un determinado período, la comparación bajo los criterios objetivos y subjetivos debe limitarse a dicho intervalo. En virtud de ello, ordena a la Sala Superior, en el fundamento 12 de la Casación Laboral n.º 18565-2022-Piura, lo siguiente:

i) verificar la identidad de funciones durante el período reclamado, y evaluar las causas objetivas que justificarían la diferencia salarial [...];

ii) analizar los medios de prueba presentados por la parte demandada [...], como son legajos personales del demandante y los homólogos, el Manual de Organización y Funciones, el Reglamento de Organización y Funciones, fichas escalafonarias, entre otros, para efectos de verificar si la situación laboral de los homólogos y el demandante es similar durante el período reclamado.

Bajo el criterio expuesto, se concluye que, desde el enfoque de la Corte Suprema, si un trabajador demanda la homologación y el reintegro de remuneraciones por determinado período, podría iniciar con posterioridad otro proceso en el que reclame nuevamente el reintegro correspondiente a un período distinto, fundando su

pretensión en la existencia de un trato salarial desigual y proponiendo como comparativo a otro trabajador, y así sucesivamente, hasta que se agoten los trabajadores homólogos.

4.1.2. Sobre la excepción de cosa juzgada deducida por las entidades demandadas

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, en varias demandas con características similares —es decir, la existencia de un proceso previo y la incoación de uno nuevo con un homólogo diferente— las entidades emplazadas, muchas de ellas municipalidades, optan por deducir la excepción de cosa juzgada. De esta manera, se pretende declarar la improcedencia de la demanda al existir un pronunciamiento anterior en el que ya se examinó la idoneidad de un trabajador comparativo, por lo que resulta incongruente efectuar un nuevo análisis con otro trabajador comparativo. Quizás desde la perspectiva de la entidad, un nuevo análisis resulta contrario al principio de economía procesal, pues ya existiría un término de comparación válido.

No obstante, aquí también se observan otras dos posturas contradictorias que llevarían a estimar la excepción de cosa juzgada o a declarar su inadmisibilidad, considerando otras particularidades. Como primera postura, se encuentra aquella según la cual, en el proceso inicial, tanto la homologación como el reintegro se otorgaron por un período específico: enero de 2015 a diciembre de 2018. En la causa de 2024, el reintegro que se pretende comprende desde enero de 2019 a julio de 2024, períodos evidentemente distintos. Así, al proceder con el análisis de los tres elementos que configuran la cosa juzgada —esto es, identidad de partes, identidad de pedido e identidad de causa— se advierte que los sujetos intervinientes claramente son los mismos: mismo demandante y municipalidad, de acuerdo con los casos planteados. Con respecto a la identidad

del pedido, se deben delimitar con claridad dos elementos que lo constituyen, es decir, *petitum* y *causa petendi*. Así, el *petitum* es la prestación que se reclama, la ventaja o la situación jurídica que se persigue. No pocos autores consideran que el *petitum* constituye el pedido concreto; sin embargo, la interpretación de Apolín (2004) es la más acertada, quien a su vez coincide con lo esbozado por Asencio Mellado. Ambos refieren que

el objeto de la pretensión no sólo consiste en la realización de un pedido concreto, sino esencialmente en la solicitud de una consecuencia jurídica prevista en el ordenamiento, ya que necesariamente dicha consecuencia deberá estar sustentada en la afirmación del supuesto de hecho de una norma. (p. 36)

Por otro lado, la *causa petendi* se refiere a la motivación que engendra el pedido de una consecuencia jurídica concreta, la cual está conformada por supuestos de hecho a partir de los que deriva lógicamente la consecuencia jurídica solicitada. En consecuencia, el órgano jurisdiccional, al resolver una controversia, no solo debe fundar su fallo en la literalidad del petitorio o *petitum*, sino en lo que el demandante persigue de forma integral con la incoación del proceso. Así, la causa de pedir implica que el hecho jurídico o material que fundamenta el derecho reclamado sea el mismo en ambos procesos; lo cual se verifica en el presente caso, ya que ambos se sustentan en la existencia de un trato salarial discriminatorio. En efecto, el demandante alega que, a pesar de realizar la misma labor de obrero jardinero que su homólogo, percibe una remuneración mensual inferior. En ese sentido, los citados procesos se sustentan en la misma hipótesis respecto a la pretensión de reintegro de remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales; es decir, el trato salarial desigual.

Entonces, sobre el segundo requisito, es preciso aclarar que, si bien, lo que se busca en ambos procesos es la homologación de remuneraciones y el reintegro de haberes, existen períodos evidentemente distintos; por lo que la cosa juzgada no se configuraría en tanto la sentencia recaída en el proceso de 2019 no ordena de forma explícita la homologación ulterior, aspecto sustancial para determinar que el juez que resuelve la causa en 2024 no transgrediría el artículo 139, numeral 2) de la Constitución Política. El análisis anterior permitiría desestimar la excepción deducida y proceder con la fórmula de resolución propuesta en párrafos previos; esto es, reiterar el desarrollo de la idoneidad del homólogo y dictaminar la homologación futura.

Sin embargo, existe una segunda postura, imperante en la Corte Superior de Justicia de Piura, mediante la cual se estima la excepción de cosa juzgada que deducen las entidades demandadas. Así tenemos que la Sala Laboral Permanente de Piura, en 2019, frente a un proceso laboral en el que el demandante reclamaba la homologación de remuneraciones y el reintegro por distintos períodos, con diferentes comparativos, precisó que las partes eran las mismas, resaltando que la identidad de cosa pedida y de causa de pedir también lo eran.

Respecto a la identidad de cosa pedida (*eadem res*), [...] En el expediente n.º 1488-2013-0-2001-JR-LA-02 lo solicitado fue el reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual y la nivelación remunerativa con lo que percibe la señora obrera de limpieza pública Martha Sánchez Arrunátegui; mientras que en el presente proceso lo que solicita es el reintegro de remuneraciones por trato salarial discriminatorio en el período junio de 2013 a septiembre de 2017, tomando como referencia lo que percibe la obrera de limpieza Martha Sánchez Arrunátegui. De lo expuesto anteriormente se verifica que el

beneficio jurídico que pretende obtener el señor Elías Arica en ambos procesos es el mismo, configurándose, por ende, la identidad de la cosa pedida.

Por último, respecto a la identidad de causa de pedir (*eadem causa petendi*), ...] también se cumple, ya que ambos procesos se sustentan en la existencia de un trato salarial discriminatorio, pues el demandante alega que, a pesar de desempeñar la misma labor de obrero de limpieza pública que la señora Martha Sánchez Arrunátegui, él percibe una remuneración mensual inferior. (Expediente n.º 00982-2019-0-2001-JR-LA-01, fundamento 14)

Con el fin de evitar numerosas situaciones como las descritas, resulta primordial fijar ciertos estándares que facilitarán el análisis en escenarios similares. Como operadores de justicia, si se presentara un proceso que nos remite a innumerables controversias previas, demandadas por el mismo trabajador, con calidad de cosa juzgada y con homólogos ya establecidos, como acción inicial deberá examinarse cuidadosamente los términos en los que los juzgados, las salas superiores o la propia Corte Suprema de Justicia se han pronunciado. Ello resulta determinante si se considera, por ejemplo, que en 2010 el juzgador dispuso la homologación hasta que el vínculo laboral subsista, y en 2011, la entidad demandada efectivizó dicho mandato con el comparativo idóneo. Sin embargo, en 2015, pese a que la remuneración homologada plasmada ya se evidenciaba en boletas y en la planilla, el demandante inicia otro proceso de trato salarial desigual y propone a otro trabajador como término de comparación, solicitando además el reintegro de remuneraciones desde el 2011, fecha en la que se efectivizó la homologación salarial. Si se sigue la postura de la Corte Suprema, el órgano judicial estudiará nuevamente la idoneidad de otro trabajador y, si resultase adecuado, homologará su remuneración, pero ¿qué sucede con el mandato que se encuentra siendo ejecutado por la entidad empleada? Es

fundamental detenerse en este extremo, pues resultaría alejado de los cánones de justicia ordenar que se homologue la remuneración del demandante y se reintegre por un período en el que se encontraba en marcha una remuneración equitativa. Entonces, se plantea la cuestión: ¿qué eficacia práctica tendrá que ordenar la homologación de remuneraciones hasta que subsista el vínculo laboral si los juzgados se encontrarán constreñidos a evaluar criterios objetivos y subjetivos con distintos trabajadores homólogos? No hay que olvidar que la homologación de remuneraciones parte de la evidencia palpable de un acto de discriminación; sin embargo, si en la vía judicial la discriminación cesó mediante el imperativo de homologar las remuneraciones en el futuro, ¿en qué se funda un nuevo mandato de homologación con otro trabajador si las condiciones no han variado? Esos son algunos de los planteamientos sobre un mismo caso que suscitan diversas interrogantes.

4.1.3. Sobre el interés para obrar del demandante

La última interrogante del apartado anterior remite de forma inmediata al interés para obrar del accionante cuando, pese a existir un pronunciamiento con calidad de cosa juzgada que ordena su homologación futura, se pretende mediante una nueva acción judicial, proponer a un homólogo distinto. Así, en el caso que se plantea, si ya se ha ordenado la homologación de remuneraciones hacia el futuro y se está efectivizando a través de las boletas de pago del demandante, la demanda posterior de homologación de remuneraciones carece de objeto. Ello sucede en tanto ya existe una resolución judicial vigente que cubre la pretensión del actor para el futuro, y dicha resolución está siendo cumplida. Por lo tanto, no existe un interés legítimo o material en demandar nuevamente lo mismo, ya que la sentencia anterior resuelve de manera definitiva la cuestión.

Al respecto, el interés para obrar es un requisito fundamental para que un proceso sea válido. Si el demandante ya ha obtenido una resolución que cubre su pretensión, no existe una amenaza actual a su derecho que justifique un nuevo reclamo. La homologación de remuneraciones ha sido establecida y se está ejecutando conforme a la resolución judicial, por lo que el actor ha perdido el interés para recurrir nuevamente a la justicia en relación con la misma cuestión. No hay un nuevo hecho o circunstancia que justifique que el Poder Judicial se pronuncie nuevamente sobre un asunto que ya fue resuelto en otro proceso.

Es más, se parte de la siguiente premisa: la amenaza al derecho del demandante de recibir una remuneración justa ha desaparecido por el pronunciamiento judicial previo. En la medida que esta sentencia se encuentra en ejecución y el demandante ya percibe la remuneración homologada, no existe un riesgo o una situación de desventaja que justifique una nueva intervención judicial por el mismo motivo. La homologación futura establece una solución clara y definitiva a la cuestión de la remuneración, por lo que el actor no podría alegar que esta solución no es suficiente, salvo que surjan circunstancias extraordinarias que modifiquen el marco de la sentencia.

Cabe precisar que, si bien en esta ocasión se propone a un trabajador homólogo distinta, lo que podría interpretarse como que el pedido no es el mismo, el solo hecho de plantear un nuevo término de comparación —cuyo salario sea más alto que el de un trabajador previamente utilizado como referencia— no constituye, por sí mismo, un interés legítimo que justifique reabrir el proceso, dado que la resolución judicial anterior ya definió los parámetros de la homologación y estableció que la remuneración del demandante debe equipararse a una determinada referencia. El hecho de que aparezca un nuevo trabajador con una remuneración superior

no invalida la homologación futura ni crea una nueva amenaza al derecho del actor, si ya se ha resuelto de manera definitiva en el proceso previo.

Finalmente, cabe señalar que el interés legítimo para obrar se fundamenta en la necesidad de protección de derechos que estén siendo vulnerados o amenazados. En este caso, no hay indicios de que el derecho del demandante a percibir una remuneración justa se vulnere o que la resolución judicial anterior no esté siendo cumplida. La remuneración ya ha sido homologada y se está aplicando, por lo que el reclamo se basaría en un interés hipotético que no tiene una base jurídica sólida, pues la situación actual del demandante está cubierta por una resolución anterior.

4.2. Cuando la remuneración del homólogo propuesto ya se encuentra homologada por un proceso previo

Para mayor comprensión de esta situación corresponde efectuar un pequeño bosquejo del marco fáctico relevante: Juan demanda judicialmente la homologación de remuneraciones en el año 2024; para ello, propone como homólogo a Pedro. Sin embargo, Pedro ya cuenta con una remuneración homologada, derivada de un proceso judicial interpuesto en el año 2019, en el que presentó a Daniel como su término de comparación y en el que se determinó que era válido; es decir, en 2019 se homologó la remuneración de Pedro con la de Daniel.

Ahora bien, la duda surge cuando el órgano judicial se cuestiona si corresponde que el accionante en 2024 haya demandado su homologación proponiendo a Pedro o a Daniel. Ello, considerando que la homologación pretendida respecto de Pedro tendría como sustento una homologación previa entre Pedro y Daniel.

Sin perjuicio de ello —por citar un ejemplo— la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Piura (2023), ante el referido escenario, desestima el pedido de homologación, precisando que

De lo antes señalado, se aprecia que el trabajador comparativo Hugo Coello Mena percibe una remuneración superior por mandato judicial; y en ese sentido, el demandante no se encuentra en el mismo plano de igualdad frente al trabajador comparativo; por tanto, se concluye que no es un parámetro de comparación válido, razón por la cual la pretensión de homologación no puede ser estimada, confirmándose la sentencia en este extremo. (Expediente n.º 02458-2022-0-2001-JR-LA-05, fundamento 41)

En primer término, al igual que lo sostuvo el colegiado superior, se considera que un proceso judicial sobre la misma materia, seguido por el trabajador propuesto como comparativo, no es una situación que deba pasar inadvertida. Por el contrario, resulta sumamente relevante abordar el análisis realizado en dicho expediente, el cual podría incidir, de cierto modo, en la solución de la actual controversia —como ocurre en el hipotético caso de Juan, Pedro y Daniel. Sin embargo, la existencia de una remuneración homologada por mandato judicial no constituye, por sí sola, un componente que deba ser considerado como un factor justificante de una diferencia remunerativa.

Para clarificar la tediosa situación, se parte de una simple pregunta: ¿por qué en 2019 se amparó la homologación salarial entre Pedro y Daniel? La respuesta es evidente: se analizaron criterios objetivos (cargo desempeñado, funciones, nivel de responsabilidad, antigüedad y nivel o categoría) y subjetivos (especializaciones y experiencia profesional) de ambos trabajadores. Estos parámetros,

por obvias razones, resultaron ser semejantes. En pocas palabras, Pedro se encontraba en un plano de igualdad respecto de Daniel, quien fue utilizado como su término de comparación en el proceso judicial de 2019.

Ahora bien, retomando el proceso de homologación iniciado por Juan, ¿qué sucedería si en 2024 logra determinarse que Pedro es un término válido de comparación de Juan? ¿Debería desestimarse su pedido porque Pedro tiene un homólogo definido en un proceso previo? Bajo la perspectiva que se considera en el presente artículo, no. Y es que el planteamiento es bastante obvio: si Daniel es homólogo idóneo de Pedro y Pedro es homólogo idóneo de Juan, ¿no es acaso Daniel un comparativo válido de Juan? Como se observa, el análisis de la situación planteada se reduce a un principio de aritmética elemental: si $A = B$ y $B = C$, entonces $A = C$.

Dicho esto, se considera que desestimar la pretensión de homologación por la sencilla existencia de un proceso de homologación previo, seguido por el comparativo propuesto, resulta prematuro. Correspondería desglosar los criterios objetivos y subjetivos y, ya en esa fase de análisis, evaluar si la conclusión obtenida se ajusta a la conclusión arribada en el proceso incoado por el comparativo propuesto. En ese sentido, el Cuarto Juzgado de Trabajo de Piura con subespecialidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ha desarrollado este criterio en una controversia similar a la aquí expuesta, señalando lo siguiente en el fundamento 10:

Ahora bien, la demandada aduce que el homólogo idóneo, Carlos Alfredo Farfán Bastarrachea (así determinado en procesos previos: Expediente n.º 02255-2011-0-2001-JR-LA-01 y Expediente n.º 00143-2017- 0-2001-JR-LA-01), tiene a la vez un homólogo determinado en un proceso anterior (Expediente n.º 00073-2016-0-2001-JR-LA-01), siendo el Sr. Augusto Juárez

Morales. En este último proceso se ordenó que la remuneración del Sr. Carlos Alfredo Farfán Bastarrachea debía nivelarse (en adelante) debido a que se trata de trabajadores obreros que realizan las mismas funciones (obrerros de limpieza pública). En tal sentido, siendo que ya se había concluido que, el Sr. Augusto Juárez Morales y el Sr. Carlos Alfredo Farfán Bastarrachea se encontraban en un plano de igualdad, por haberse analizado el tiempo de servicios (fecha de ingreso de homólogos), funciones y responsabilidades; dichos trabajadores también se encontrarían en un plano de igualdad con el ahora demandante. (Expediente n.º 03548-2022-0-2001-JR-LA-08)

Es preciso aclarar que en ninguna circunstancia se pretende establecer, por extensión o generalización, abruptas conclusiones en un proceso y otro. Por el contrario, se procura estandarizar decisiones que tengan eficacia práctica y no sean óbices para los justiciables cuando demanden la existencia de trato salarial desigual. Así, cada proceso relacionado con la homologación de remuneraciones debe ser evaluado por sus propias características. En tal sentido, la existencia de un homólogo anterior (como en el caso de Daniel) no debería limitar el derecho de otro trabajador (Juan) a buscar una homologación si se puede demostrar que él y Pedro están en igualdad de condiciones. A mayor abundamiento, si Juan acredita que, al igual que Pedro, su situación se asemeja a la de Daniel en términos de tareas, responsabilidades y condiciones salariales, no existiría justificación válida para denegar su pedido.

Conviene detenerse en esta idea, pues lo indicado tendrá otros matices si las circunstancias varían. Si se ajusta ligeramente la situación descrita y, por ejemplo, en el proceso de 2019, mediante el cual se equipara la remuneración de Pedro con la de Daniel, no solo se homologa el monto de remuneración básica, sino que también se

incluyen otros conceptos remunerativos que, a criterio del juzgador, fueron otorgados a Daniel y, por tanto, le corresponden a Pedro. Cabe aclarar que se continúa asumiendo que tanto Juan, Pedro y Daniel se encuentran en un mismo plano de igualdad (análisis de criterios objetivos y subjetivos), pero ¿sería prudente homologar la remuneración de Juan con la de Pedro cuando la de Pedro lleva implícita rubros adicionales al haber básico? Frente a dicho contexto, sí existiría un argumento sólido para concluir que la remuneración homologada de Pedro es un motivo suficiente para desestimar lo pretendido. Como se observa, pese a que en este apartado se cita un solo caso especial, se desprenden tantas aristas como homólogos proponen los justiciables.

Ahora, es conveniente —y sin apartarse del meollo de la discusión— comentar en torno a ciertas incidencias que en los juzgados laborales se presentan y, si bien no son puramente jurídicas, permitirán que el proceso alcance la finalidad que persigue, o lejos de ello, retrasarán la tan ansiada justicia. Se conocen controversias en las que el accionante propone a un trabajador homólogo, pero desconoce que, con antelación, ha iniciado procesos contra la misma entidad, en los cuales ha logrado la homologación de su remuneración. Muchos consideran que es tarea del demandante indagar los antecedentes que al homólogo conciernen —premisa totalmente acertada—; sin embargo, muchas son las contingencias que ocasionan que los usuarios desconozcan esa información. Sucede con más frecuencia de la que imaginado que —pese al uso de los sistemas ofrecidos por el Poder Judicial— no basta con digitar el nombre del comparativo que se propone, pues, debido a A o B razones en la data del Poder Judicial, el apellido tiene una letra que no permite que el Sistema Integrado Judicial (SIJ) obtenga los procesos que corresponden al trabajador comparativo. En otras ocasiones, dada la antigüedad de los procesos judiciales, si bien figura la existencia de las controversias del

trabajador comparativo, muchas de ellas no cuentan con la sentencia o la demanda digitalizada.

Se trata de panoramas rebuscados, pero altamente probables, lo que permite considerar ciertas sugerencias a fin de lograr una dinámica probatoria que nos conduzca a un veredicto justo. En tal caso, siendo el juez el director del proceso y dadas las facultades conferidas, podría ordenar a las partes llevar a cabo actos tendentes a incorporar elementos probatorios con el objeto de verificar sus alegaciones. Esta es una práctica común, por ejemplo, en los procesos de homologación, donde algunos jueces disponen, como actos de diligenciamiento probatorio, que la entidad emplazada remita los legajos tanto del homólogo como del accionante. Esta información resulta relevante para acreditar las circunstancias de igualdad en las que se encuentra el demandante y su comparativo propuesto. Así, requerir a la entidad demandada un consolidado de los procesos de homologación en los que haya intervenido el comparativo constituye una alternativa válida que permitirá al juzgador obtener una visión más amplia de la controversia. En el supuesto que la demandada no disponga de dicha información o no cumpla con alcanzarla, el juez podrá emprender la búsqueda de los procesos judiciales vinculados al homólogo, enfatizando especialmente en aquellos que versen sobre el trato salarial desigual.

Lo sugerido se funda en el principio de verdad material y en la necesidad que requiere el juez de contar con toda la información pertinente para dictar una sentencia justa. Si en un caso de homologación de remuneraciones se omiten procesos previos relevantes que podrían afectar el resultado, existe el riesgo de que la sentencia no sea completamente justa y equitativa. Por lo tanto, el requerimiento del juez de consolidar información sobre otros procesos de homologación de remuneraciones es una medida que

asegura la correcta administración de justicia y el cumplimiento de los principios de equidad, transparencia y veracidad.

Sumado a ello, el juez debe garantizar un juicio imparcial, aspecto intrínseco del debido proceso, lo que implica que el juzgador debe velar por la imparcialidad, la transparencia y el acceso a la información completa para todas las partes. En este sentido, recae sobre el juez la obligación de asegurarse de que no existan contradicciones ni omisiones que afecten la resolución del caso. Al pedir a las partes que presenten un consolidado de los procesos previos, o al consultar directamente esos expedientes, el juez actúa dentro de su facultad de verificación y de control de la correcta aplicación de la ley, lo que no solo constituye un derecho, sino una obligación procesal que beneficia a ambas partes en el litigio.

Por otro lado, el juez posee la facultad de administrar el proceso y asegurarse de que toda la información relevante esté disponible para que no se produzcan sentencias erróneas. Requerir un consolidado de procesos previos o identificar los procesos comparativos no transgrede la carga de prueba de las partes, porque el juez no está imponiendo una nueva carga a las partes, sino que está buscando garantizar que ambas cuenten con la misma información y que el juicio se base en todos los elementos necesarios. De hecho, esta acción podría beneficiar a las partes, ya que facilitaría la presentación de pruebas y antecedentes relevantes para sustentar su postura. Las partes no estarían obligadas a presentar pruebas sobre procesos previos que ya son de conocimiento del tribunal; así, el juez está tomando la iniciativa para filtrar y verificar la información pertinente.

Ahora bien, el derecho a la defensa y el patrocinio letrado se mantienen intactos, pues el juez solo solicita información que debería ser conocida por las partes, bien sea porque forma parte

del expediente judicial o porque es relevante para la resolución del caso. Lo que se plantea no afecta el derecho a ser defendido por un abogado, ni el derecho a ser escuchado, sino que se persigue asegurar que el proceso se desarrolle de forma justa y acorde con la normativa aplicable, sin que se pierdan elementos que puedan ser decisivos para el caso. Además, la intervención del juez para consolidar o verificar los procesos previos no limita la capacidad de las partes de presentar sus argumentos o pruebas adicionales; más bien, contribuye a facilitar el acceso a la información, lo cual permite que el juicio se lleve a cabo con base en todos los elementos relevantes.

Si un proceso judicial de homologación no tiene en cuenta procesos previos relevantes, se puede incurrir en situaciones de desigualdad. Esto podría generar sentencias inconsistentes y confusión en el sistema judicial, así como nulidades futuras. Filtrar y revisar los procesos previos del homólogo sería una forma de asegurar que los jueces tengan acceso a toda la información relevante para que la homologación de remuneraciones sea lo más equitativa posible, de modo que garantice una aplicación coherente de la ley.

Al respecto, en un contexto donde el uso de sistemas electrónicos es cada vez más frecuente, la acción del juez de filtrar procesos en el Sistema Integrado Judicial no representa un abuso de poder ni una violación de derechos procesales. La tecnología permite consultar y consolidar información de manera eficiente, además, el juez posee la facultad de utilizar esas herramientas para asegurar una correcta administración de justicia. El uso de estas herramientas debe considerarse como un mecanismo de apoyo para garantizar la correcta aplicación de la ley, más que como una infracción al debido proceso, que se encuentra íntimamente ligado con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, norma que incorpora el uso de la tecnología para modernizar los procesos laborales, con el motivo de dotarlos de celeridad, eficiencia y accesibilidad.

Lo explicado y sugerido no supone un reproche frente a la dinámica propia de cada órgano jurisdiccional. Simplemente, pretende que los operadores jurídicos accedan a la mayor información posible en el ejercicio de su rol como servidores de justicia. Al mismo tiempo, permite que los abogados litigantes planteen procesos de homologación de remuneraciones con base en un término de comparación respecto del cual conozcan previamente los elementos fácticos y jurídicos relevantes para sustentar adecuadamente su pretensión.

4.3. Cuando el demandante posee un homólogo determinado en un proceso judicial anterior, pero su homólogo falleció o cesó en la entidad

Un tercer caso ocurre cuando el demandante ya cuenta con un homólogo idóneo en virtud de un proceso judicial previo, pero interpone una nueva demanda, por lo que propone a otro trabajador comparativo, aduciendo que su término de comparación idóneo, definido en el proceso anterior, falleció o dejó de laborar para la entidad. Nuevamente, se ilustra la referida situación: en 2015, Álex interpone una demanda por trato salarial desigual y solicita la homologación de su remuneración con la de Javier. El juzgado acoge su pretensión y dispone la equiparación mientras su vínculo laboral subsista. Esta resolución adquiere la calidad de cosa juzgada. En 2024, Álex vuelve a interponer un nuevo proceso judicial, en el que reitera la existencia de discriminación salarial, pero pretende que sus remuneraciones, en lo sucesivo, se homologuen con las de Genaro, quien constituye el nuevo término de comparación. Justifica esta nueva propuesta, indicando que, en julio de 2023, Javier falleció.

Planteado este escenario, queda cuestionarse si el fallecimiento del homólogo idóneo deja sin efecto la homologación ordenada mediante mandato judicial, o si resulta oportuno proponer un

nuevo trabajador comparativo cuando el término de comparación, establecido por un órgano judicial, fallece. Resulta necesario abordar el asunto considerando diversos ángulos y posibilidades. Para empezar, evaluar si, más allá del fallecimiento del homólogo, la situación del accionante, específicamente su homologación, se ha visto comprometida. Aquí se evidencian dos casos. El primero se presenta cuando la entidad demandada, aduciendo el fallecimiento del homólogo idóneo, procede a disminuir las remuneraciones del actor, a pesar de existir un pronunciamiento firme que ordena la homologación salarial a futuro. El segundo escenario ocurre cuando, tras el fallecimiento del término válido de comparación, el demandante continúa percibiendo el monto previamente homologado.

Si se desglosa el primer caso, se observa que no existiría razón suficiente para que la entidad demandada reduzca el salario del actor, amparándose en el deceso del homólogo. Ello no sería posible en primer término, porque la remuneración del actor ya ha sido previamente perennizada bajo un mandato judicial y lo segundo, porque de acuerdo con la Ley n.º 9463 del 17 de diciembre de 1941 —norma vigente, que no ha sido derogada por otra norma expresa o tácitamente— es posible la reducción de remuneraciones únicamente cuando el trabajador y el empleador hayan suscrito un acuerdo con dicho objeto. Por otro lado, disminuir la remuneración del accionante implica desacatar manifiestamente una decisión emitida por un órgano judicial y conforme ha establecido el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial:

Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil,

penal o administrativa que la ley señala. (Decreto Supremo n.º 017-93-JUS, Art. 4, 1993)

Ahora bien, si el primer caso se materializa, en lugar de incoar otro proceso judicial proponiendo a un nuevo comparativo, se identifican dos caminos alternativos que el demandante podrá recorrer. Uno de ellos consiste en solicitar, en el proceso primigenio de 2015 sobre la homologación de remuneraciones, el cumplimiento de la sentencia con calidad de cosa juzgada en los términos dispuestos; asimismo, es posible requerir al órgano judicial la aplicación de los apercibimientos contenidos en el artículo 62 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley n.º 29497; esto es, la imposición de multas sucesivas y acumulativas. De persistir el incumplimiento de la sentencia, se debe formular una denuncia penal por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad. Por otro lado, la segunda posibilidad consiste en que el accionante demande el cese de actos de hostilidad por reducción arbitraria de remuneración, supuesto contemplado en el literal b) del artículo 30 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR. En virtud de esta rebaja remunerativa inmotivada por parte de la entidad empleadora, el trabajador se encuentra habilitado, además, para exigir el reintegro de remuneraciones.

El segundo caso se suscita cuando, pese a la muerte del homólogo idóneo del demandante, la parte emplazada continúa otorgando el salario mensual según lo dispuesto en la resolución que amparó la homologación de sus remuneraciones. Frente a este supuesto, no existiría motivación real para iniciar un nuevo proceso judicial en el que se proponga otro término de comparación. En primer lugar, porque no existe una afectación palpable en el aspecto remunerativo. Además, cabe considerar que, cuando se demanda una homologación, esta debe sustentarse en un trato salarial discriminatorio: cuando el empleador sin causa objetiva otorga un salario diferente a dos trabajadores que se encuentran en un mismo plano de igualdad. En

el caso descrito, no se configura tal discriminación, toda vez que al demandante ya se le habría reconocido una remuneración justa y equitativa con su comparativo idóneo, sin que se advierta una desmejora su situación salarial.

Por otro lado, nada impide que el demandante promueva un nuevo proceso judicial de homologación de remuneraciones proponiendo a un trabajador distinto, si es que, sus condiciones laborales —tales como cargo y sus funciones— han variado. Ello se justifica en la medida que su situación laboral ha sufrido cambios, lo que lo ubicaría en un mismo plano de desigualdad respecto de su homólogo inicial.

Al respecto, bajo la óptica de la Sala Laboral Permanente de Piura, el deceso del homólogo idóneo de un trabajador constituye un factor que coloca al accionante y a su comparativo en planos totalmente distintos. Así se ha expresado a continuación:

Respecto a los agravios referidos a que en el período de mayo de 2010 a noviembre de 2017 se debe homologar sus remuneraciones con el trabajador Zoilo Samaniego Palacios y de diciembre de 2017 a agosto de 2019, con el trabajador Luis Armando Gómez Coveñas; y así poder liquidar todo el período solicitado en el petitorio. Cabe señalar que, si bien el señor Zoilo Samaniego Palacios, ha sido considerado como homólogo del demandante en el proceso anterior n.º 03505-2010-0-2001-JR-LA-02; se debe tener en cuenta que, a la fecha de interposición de demanda, 22 de agosto del 2019, tal como consta en el sello de recepción de folios 01; dicho trabajador ya había fallecido, tal como se prueba con el Acta de Defunción, obrante de folios 153; por lo tanto, no se puede considerar como un *tertium comparationis* válido. (Expediente n.º 03904-2019-0-2001-JR-LA-05 , fundamento 4.8.)

La postura que aquí se sostiene difiere de la previamente expuesta. Resulta indispensable que se examinen aspectos que repercuten en la idoneidad del homólogo y la afectación a la remuneración del demandante. El análisis variaría si se propusiera a un trabajador comparativo fallecido cuyo deceso se produjo con anterioridad a la incoación del proceso primigenio de homologación. No obstante, la situación que se ventila es distinta, puesto que el deceso del homólogo se produjo en el decurso de la relación laboral del demandante, momento en el cual la aptitud del comparativo ya fue delimitada.

4.4. Cuando el demandante solicita el reintegro de remuneraciones porque, tras un proceso previo, su homólogo obtuvo una homologación y un aumento salarial

Una vez más es necesario emplear ejemplos que personalicen la situación/homólogo a Carlos. En este proceso se amparó su pretensión, y se ordenó que la entidad proceda a homologar las remuneraciones de Roberto con las de Carlos hasta que subsista el vínculo laboral. No obstante, en 2023, Carlos —homólogo idóneo de Roberto en 2019— interpuso un proceso judicial, solicitando que se homologue su salario con el de José, por lo que se cree que fue fundado su pedido y se procede con su homologación a futuro. En 2024, Roberto advierte esta situación y solicita el reintegro de las remuneraciones desde 2023 —año en el que Carlos interpuso el proceso de homologación— lo que requiere, además, la homologación futura con base en el salario de Carlos, quien fue homologado en 2023 con el de José. Es necesario observar a detalle a fin de no confundir lo mencionado con el caso descrito en el numeral 2.2. del presente artículo pues, en el ejemplo, la remuneración del comparativo propuesto ya se encontraba previamente homologada, mientras que, en esta situación, el trabajador de referencia no cuenta con un proceso previo en el que su salario fue homologado, sino

que con posterioridad demanda la existencia de un trato salarial discriminatorio.

Entonces, ¿qué enfoque debe tomar el juzgado? *Prima facie*, es preciso recordar que, en el ítem 2.1 se precisó que, desde una perspectiva objetiva, de existir una sentencia con calidad de cosa juzgada en la que se definió un homologo idóneo y, además, un mandato de homologación a futuro, no procedería incoar un nuevo proceso proponiendo a otro término de comparación; sin embargo, de acuerdo con el ejemplo indicado —de Roberto, Carlos y José—, Roberto no propone otro comparativo, sino al mismo homólogo idóneo previamente delimitado. Esto nos lleva a plantearnos si, cuando se homologa una remuneración, esta se fija en un monto permanente, o si, por el contrario, se establece que ciertos conceptos se homologarán, ambas situaciones con resultados diferentes. La respuesta nos conduce a esbozar otro cuestionamiento referente al ajuste automático de la remuneración de un trabajador cuando el salario de su homólogo se incrementa.

Se plantea una sencilla pregunta: ¿qué es lo que se equipara cuando una demanda de homologación es declarada fundada? Indudablemente, será el salario. No obstante, se debe considerar que la remuneración se compone de diversos conceptos, y será el juzgado el que decida cuáles se incluirán y cuáles serán descartados. Lo dicho es importante, puesto que, según lo sustentado en el presente artículo, no resulta del todo justo que, al ampararse la homologación de remuneraciones, el juzgado precise el monto en el que se está ajustando el salario. Un claro ejemplo son las sentencias en cuya parte resolutive se indica: «Ordeno a la demandada, proceda a homologar las remuneraciones del demandante con el trabajador A, en la suma de S/2500.00 soles, hasta que subsista el vínculo laboral». ¿Qué consecuencias acarrea emitir un pronunciamiento en ese sentido? La primera implicancia radica en que, si se establece

un monto permanente, se deja abierta la posibilidad a la parte demandada de interpretar textualmente dicho mandato y que, en el futuro, otorgue una remuneración inmutable al actor. En contraste, si se dispone que se homologue la remuneración del accionante con la de su término de comparación hasta que se mantenga el vínculo laboral, se conmina a la entidad emplazada a equiparar los conceptos reconocidos en la sentencia y que le fueran aplicables al actor. Por citar un ejemplo, si en la parte considerativa de la resolución se precisa que los conceptos que se van a considerar serán el costo de vida y la bonificación al cargo. A medida que estos se incrementen para el homólogo, también podrán incrementarse para el accionante, claramente, si es que se sigue verificando el plano de igualdad en el que ambos se encuentran.

De acuerdo con el caso previamente mencionado, si ya se determinó que Carlos era un homólogo idóneo para el demandante Roberto, al encontrarse en condiciones de igualdad, este plano de igualdad del demandante sería extensivo también para el homólogo de Roberto (José). Así, para que al demandante le sea accesible la homologación de su remuneración con la de su homólogo (Carlos), que fue incrementada, correspondería que el plano de igualdad que hemos reiterado continúe operando. Es decir, que el cargo, las funciones y los demás criterios sigan siendo los mismos, o que, eventualmente, la demandada no haya establecido una exigencia adicional para el cargo que Roberto, Carlos y José desempeñan. Esta línea de razonamiento se ajusta a lo establecido en el Expediente n.º 04912-2023-0-2001-JR-LA-04, en el cual, en un caso análogo, se precisa lo siguiente:

Este despacho concluye que la entidad emplazada no ha probado que las circunstancias que justificaron el aumento para el homólogo (Roberto Carlos Cornejo Guerrero) no se aplican

al demandante, puesto que las comparaciones específicas entre los trabajadores involucrados no han variado. No ha acreditado que exista alguna particularidad entre la comparación del Sr. Roberto Carlos Cornejo Guerrero y la Sra. Margarita Elvira Abad Reto, que sea un extremo diferenciador con las condiciones del demandante (cargo, funciones, antigüedad, cursos de especialización, experiencia). Por tanto, sería redundante e inoficioso volver a emitir pronunciamiento respecto a los criterios objetivos y subjetivos que nos llevarían a homologar la remuneración del demandante y el Sr. Roberto Carlos Cornejo Guerrero, dado que, el extremo tangencial era verificar si el proceso judicial signado con Expediente n.º 03261-2021-0-2001-JR-LA-01, impedía la homologación de la remuneración incrementada del Sr. Roberto Carlos Cornejo Guerrero. [...] Aunado a ello, es preciso indicar que la demandada en el presente caso tampoco sustenta ni menos acredita la razón por la que, en comparación al homólogo propuesto abona una remuneración inferior al actor. (Fundamento 13)

Una vez que esto se ha explicado, se considera que, si bien es válido que la entidad demandada no equipare automáticamente la remuneración del demandante con la de su homólogo cuando esta se incrementa. En caso se judicializara el conflicto, el magistrado podría analizar reiteradamente los criterios objetivos y subjetivos y, solo superados estos, podría amparar el pedido del accionante; claro está, si la entidad no demuestra que ambos trabajadores se encuentran en circunstancias distintas.

5. EXPERIENCIAS EXTRANJERAS EN MATERIA DE HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES

La discriminación salarial y la homologación de remuneraciones son asuntos que trascienden límites geográficos, por lo que considerar

el tratamiento legal y procesal desde la óptica de ordenamientos jurídicos diversos ofrece una visión integral del tema, a la vez que contribuye en la aplicación y la interpretación de normas nacionales. En virtud de ello, realizar un examen comparativo de la forma en la que se aborda la homologación de remuneraciones en tribunales extranjeros no solo permite la adopción de prácticas adecuadas que conducen a una resolución justa, sino que, evita —en la medida de lo posible— replicar errores que hayan tenido lugar en otras legislaciones.

5.1. Colombia

La primera distinción relevante entre el sistema jurídico de Colombia y el de Perú, en materia de homologación de remuneraciones, se encuentra en los parámetros que emplean los tribunales de justicia para identificar la existencia de un mismo plano de igualdad respecto al trabajador comparativo. En el caso peruano, conforme se refirió previamente, la jurisprudencia nacional divide el análisis en criterios objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades) y subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros. Sin embargo, en el contexto colombiano, los lineamientos que analizan los órganos de justicia se encuentran claramente precisados en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), cuyo artículo fue redactado bajo la denominación de «A trabajo de igual valor, salario igual», el cual establece lo siguiente:

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación. (Art. 123, 1951)

De forma similar a la jurisprudencia peruana, se comparte el criterio referente al puesto. Definitivamente, en él se encuentran inmersas las funciones que determinan la existencia de un puesto y las funciones idénticas, o no, entre dos trabajadores. Sin embargo, la jornada no es un aspecto que se debe considerar cuando los jueces laborales contrastan las condiciones de trabajo de ambos empleados, puesto que la jornada laboral deriva del tipo de contratación que ostente el demandante (contratos a tiempo parcial, por ejemplo), situación que nace de la voluntad de las partes y la necesidad de la empresa, escenarios para los que la legislación peruana ya ha definido ciertas condiciones (remuneración y beneficios).

Lo novedoso se encuentra en el tercer elemento que establece el citado código, referente a las condiciones de eficiencia. Es decir, no solo las condiciones laborales merecen ser evaluadas, sino el desempeño del demandante. En ese sentido, se infiere que, en el caso de la legislación colombiana, la determinación de un homólogo idóneo (en este ordenamiento) no deriva automáticamente la existencia de una segregación salarial discriminatoria, puesto que será necesaria una suerte de evaluación de desempeño del demandante, la cual debe ser similar a la de su término de comparación.

Esta última idea es discutible, puesto que la eficiencia en el desempeño de un trabajador depende de las condiciones particulares para cada empleado. Un ejemplo ilustrativo lo constituyen los asistentes de créditos, responsables de la colocación de préstamos —quienes con frecuencia son asignados a zonas rurales— donde la dinámica comercial difiere significativamente de la de otros contextos. Por ejemplo, a Juan se le envió a la zona A y a Pedro a la zona B, pero

en la zona A existe menos empleabilidad o el índice de pobreza es más elevado que en la zona B. Evidentemente, Pedro experimentará mayores posibilidades de captación de clientes; y si la eficiencia, a criterio de la empresa, se funda en los créditos obtenidos de forma mensual, eventualmente, Juan nunca logrará una remuneración equitativa, aunque el cargo y las funciones sean las mismas que las de Pedro.

Surge también otro inconveniente frente al último requisito dispuesto por la legislación colombiana, el que radica en que la empresa que, por claras razones, nunca alegará un desempeño adecuado o igual de eficiente que el del trabajador comparativo. Frente a ello, conviene preguntarnos en quién recae la carga de probar la eficiencia idónea: al trabajador que demanda la homologación o al empleador que alega un trato justo. En Colombia, hasta la entrada en vigor de la Ley n.º 1496 de 2011, se imponía al accionante la carga de probar una similar eficiencia en contraste con su comparativo. Sin embargo, es a partir de dicha ley que se modificó el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, y se incorpora el numeral final, el cual tácitamente alude a la carga dinámica de la prueba, por lo que, se conmina al empleador a probar los factores objetivos que lo llevaron a generar una diferenciación salarial. De no hacerlo, se presume inmotivado este trato, criterio manifestado por la Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia, cuando precisa lo siguiente:

Debió demostrar el demandado, y no lo hizo, que había efectuado las valoraciones o mediciones correspondientes en el lapso de los casi tres años que el demandante desempeñó el cargo superior, y que su desempeño se hubiera realizado en condiciones inferiores de eficiencia que el funcionario a quien aquel reemplazó. Es decir, que este último mostró objetivamente mejores resultados (atribuibles a su antigüedad en el cargo, formación o a su

experiencia, o por otras circunstancias individuales). Al no haberlo hecho así, y demostrada la igualdad en el puesto, se presume que ambos trabajadores lo desempeñaron de igual forma y con aporte del mismo valor. (2014, párr. 25, ítem IX)

5.2. Chile

El texto constitucional de la república chilena no expresa un precepto claro sobre el trabajo de igual valor, pero se entiende que se encuentra inmerso en el derecho a la igualdad que sí consagra el artículo 19 de la Constitución de Chile. Aunado a ello, el numeral 16, concerniente a la libertad de trabajo y su protección, alude a una retribución justa y la proscripción de discriminación en la esfera laboral cuando precisa que «se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos» (Congreso Nacional de Chile, art. 19, 2005).

De ello, se colige que la capacidad y la idoneidad personal son causas objetivas que podrían establecer distinciones, al menos para el ordenamiento jurídico chileno, pues conforme al Código del Trabajo de Chile, en el artículo 62:

El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo se sustanciarán en conformidad al párrafo 6.º del capítulo II del título I del libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos

efectos en el reglamento interno de la empresa. (Congreso Nacional de Chile, 2002)

Si bien este artículo alude a la igualdad remunerativa entre hombres y mujeres, fija claramente los criterios que deben aplicarse para analizar la existencia de un trato diferenciado. Sin perjuicio de ello, la práctica judicial chilena distingue dos categorías de causas objetivas para distinguir un trato salarial desigual justificado. De esta manera, tenemos un especial mérito del trabajador beneficiado —el homólogo según nuestra jurisprudencia—: la certificación de estudios y la calificación que se obtiene con base en un criterio sujeto a medición.

Dentro del mérito especial, se encuentra el nivel académico acreditado mediante una certificación, un grado o un título. Lo curioso es que, a diferencia de la postura que se sostiene en este artículo, el mérito puede ser ajeno al cargo que ocupa el trabajador. Asimismo, la trayectoria del accionante también se incluye en el mérito especial al que se ha hecho referencia. Un aspecto particularmente relevante que consideran los tribunales chilenos es que la trayectoria puede ser interna y externa; es decir, comprende tanto la progresión laboral obtenida en la empresa en la que labora actualmente como aquella de la que proviene.

Ahora bien, la segunda categoría, relativa a la calificación obtenida con base en un criterio sujeto a medición, incluye la idoneidad, la productividad, la contribución o la evaluación de desempeño, un parámetro similar al recogido por el Código Sustantivo de Colombia. Para el análisis de dicho criterio será necesario emplear un instrumento de medición que sea conocido por los trabajadores, tanto para su aplicación como para los resultados que se obtengan. Por otro lado, los jueces chilenos, con el fin de analizar las causas objetivas (dos categorías mencionadas), aplican el

criterio de proporcionalidad y la justificación probatoria de ambas categorías. Así lo explica Rojas (2021), quien menciona:

Aunque la demandada justifica la diferencia de las remuneraciones en los instrumentos que existen y que se aplicarían al efecto, tal cual es la Banda Salarial, la que a su vez se fundamenta en «la política de Compensación de la empresa y en la Política de Movilidad»; sin embargo, se rechazan esos instrumentos como justificativos de la diferencia de remuneraciones que está concentrada en el sueldo: de una parte, porque la banda salarial no es conocida por los trabajadores toda vez que se trata de un documento confidencial, y, por otra, porque los criterios alegados en la controversia judicial, tal cual son la antigüedad y la experiencia, no son considerados en tales instrumentos. (p. 30)

Apartándonos un poco del análisis que realizan los juzgados de trabajo en Chile en procesos de discriminación salarial, y considerando los inconvenientes que se presentan en los sistemas de justicia chileno y peruano en procesos de homologación de remuneraciones, es preciso mencionar que la autora antes citada identifica como principal obstáculo para lograr una remuneración equitativa la escasa información que le es proporcionada al demandante sobre su historial salarial y el de sus compañeros. Esta carencia de datos, a todas luces, imposibilita que el trabajador afectado realice una reclamación judicial contra la empresa.

Esta última idea refleja, en cierta medida, el escenario peruano, en el que muchos trabajadores demandantes proponen a un compañero de trabajo con la mínima información que dicho comparativo les proporciona. Sin embargo, una vez judicializada su controversia, recién advierten que dicho referente no es el idóneo, lo que implica un retraso en el reconocimiento del derecho que,

potencialmente, les hubiera correspondido si hubieran propuesto a otro trabajador. Asimismo, la falta de acceso a la estructura y el monto de las remuneraciones es un punto crítico en este tipo de procesos, pues en numerosos casos es precisamente en estos documentos en los que se evidencian las diferencias salariales, al establecerse requisitos o exigencias que el trabajador ignoraba.

6. CONCLUSIONES

A partir de lo expuesto, el derecho a la igualdad es el pilar fundamental que rige las relaciones de trabajo; es decir, exige que existan las mismas oportunidades, ya sea en el acceso al empleo, así como el trato que el trabajador recibe. Dentro de las conductas de segregación, derivadas de la vulneración del derecho a la igualdad, se encuentra el trato diferenciado que el empleador ejerce en contra de uno o más trabajadores; por ejemplo, en materia remunerativa, por lo que, conforme a lo reiterado, siempre que un trabajador se sitúe en un mismo plano de igualdad o en las mismas condiciones que otro colaborador, tendrá derecho a percibir un salario equitativo.

Se concluye así que cuando un trabajador evidencie que su remuneración es inferior que la de otro término de comparación se encuentra facultado a exigir judicialmente la homologación de sus remuneraciones; es decir, que su remuneración sea equiparada para determinar si su derecho es amparable. La jurisprudencia peruana ha establecido criterios objetivos y subjetivos que los órganos de justicia deben observar para realizar la comparación entre uno y otro trabajador.

Asimismo, se puede determinar que, si bien, la estructura procesal y decisoria en los procesos de homologación de remuneraciones se sintetiza en el contraste de parámetros como el

cargo, las funciones, la antigüedad, la capacitación, entre otros, el quehacer judicial ha demostrado que estos procesos engendran dudas y pronunciamientos divergentes sobre cómo abordar el trato salarial desigual frente a contextos laborales complejos: procesos previos, homólogos previamente declarados idóneos, pronunciamientos con calidad de cosa juzgada, etc. Al respecto, se identifica que diversas son las opiniones sobre este tema y escasos los pronunciamientos que la Corte Suprema ha emitido en casos específicos. Se considera, además, que son las Salas de Derecho Constitucional y Social las que, frente a este tipo de interrogantes, podrían emitir una postura que pueda guiar los fallos de juzgados especializados y salas laborales superiores, máxime si la decisión que se asuma ofrecerá un margen mayor de eficacia, lo que permitirá que no se interpongan demandas laborales sobre homologación de remuneraciones, en las que el asunto ya haya sido zanjado con antelación o en las que se propongan homólogos sin considerar ciertas pautas.

Por otro lado, se concluye que, si bien el análisis legal, jurisprudencial y probatorio permite obtener un fallo justo, existen otras aristas igualmente relevantes cuando los justiciables reclaman la homologación de sus remuneraciones. Un ejemplo de ello es la información con la que debe contar el trabajador demandante antes de interponer un proceso de esta naturaleza. Claramente, parte de la diligencia del abogado, pero en ciertas ocasiones resulta no imputable a la defensa técnica contar con datos pormenorizados del homólogo, como las controversias judicializadas previamente o su historial salarial, elementos necesarios para conocer la naturaleza de los conceptos que se le abonan mensualmente, entre otros.

Finalmente, es fundamental promover acciones, actuaciones y criterios jurisprudenciales que permitan al juzgador afianzarse de lineamientos claros y brinden acceso a la mayor cantidad

de información posible al momento de resolver. Asimismo, es indispensable garantizar que el justiciable pueda acceder a datos relevantes que el sistema judicial puede proporcionar antes y durante el desarrollo del proceso laboral.

REFERENCIAS

- Avendaño Valdez, J. (2010). El interés para obrar. *Themis Revista De Derecho*, (58), 63-69. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9118>
- Apolín Meza, D. (2004). Apuntes iniciales en torno a los límites en la aplicación del aforismo *iura novit curia* y la reconducción de pretensiones. *IUS ET VERITAS*, (29), 32-40. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12434>
- Blume Moore, I. (2011). Mejoras salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores. *IUS ET VERITAS*, (42), 232-249. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12090>
- Cuellar, R. y Gómez, F. (2020, 17 de marzo). La carga de la prueba en los procesos de homologación de remuneraciones. *Enfoque Derecho*. <https://enfoquederecho.com/la-carga-de-la-prueba-en-los-procesos-de-homologacion-de-remuneraciones/>
- Landa, C. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. *Estudios constitucionales*, 19(2), 71-101. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002021000200071>
- Pasco, M. (1997). *Fundamentos del derecho procesal del trabajo*. Editorial Aeel.

Pasco, M. (2008). El principio protector en el proceso laboral. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (comp.), *Trabajo y seguridad social: estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*. (pp. 547-568). Grijley.

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

Fuentes normativas y jurisprudenciales

Casación Laboral n.º 00208-2005-Pasco (2006). Corte Suprema de Justicia de la República (31 de julio de 2006).

Casación Laboral n.º 00601-2006-Del Santa (2006). Corte Suprema de Justicia de la República (5 de septiembre de 2006).

Casación Laboral n.º 01212-2010-Piura (2011). Corte Suprema de Justicia de la República (27 de mayo de 2011).

Casación Laboral n.º 014285-2015-Lima (2017). Corte Suprema de Justicia de la República (2 de junio de 2017).

Casación Laboral n.º 00915-2018-Lima (2019). Corte Suprema de Justicia de la República (5 de septiembre de 2019).

Casación Laboral n.o 18565-2022-Piura (2024). Corte Suprema de Justicia de la República (16 de enero de 2024).

Caso Duque vs. Colombia. (2016). Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (26 de febrero de 2016). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_310_esp.pdf

- Congreso de Colombia (1951). Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.] https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/codigo_sustantivo_trabajo.pdf
- Congreso Nacional de Chile (2005). Código del Trabajo de Chile. https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf
- Comité de Derechos Humanos de la ONU. (1989). Observación general n.º 18, HRI/GEN/1Rev.2. <https://www.refworld.org/legal/general/hrc/1989/en/6268>
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (25 de junio de 1958). Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Decreto Supremo n.º 017-93-JUS. Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. *Diario Oficial El Peruano* (2 de junio de 1993). <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=71>
- Expediente n.º 0035-2010-PI/TC (2011). Tribunal Constitucional (9 de noviembre de 2011).
- Expediente n.º 02835-2010-PA/TC (2011). Tribunal Constitucional (13 de diciembre de 2011).
- Expediente n.º 00982-2019-0-2001-JR-LA-01 (2019). Corte Superior de Justicia de Piura (26 de agosto de 2019).
- Expediente n.º 03904-2019-0-2001-JR-LA-05 (2019). Corte Superior de Justicia de Piura (28 de octubre de 2019).
- Expediente n.º 02458-2022-0-2001-JR-LA-05 (2023). Corte Superior de Justicia de Piura (27 de diciembre de 2023).

Expediente n.º 03548-2022-0-2001-JR-LA-08 (2024). Corte Superior de Justicia de Piura (15 de mayo de 2024).

Expediente n.º 00251-2021-0-2001-JR-LA-06 (2022). Corte Superior de Justicia de Piura (6 de mayo de 2022).

Expediente n.º 04912-2023-0-2001-JR-LA-04 (2024). Corte Superior de Justicia de Piura (10 de julio de 2024).

Sentencia del proceso n.º 44317 (2014). Corte Suprema de Justicia de Colombia (10 de diciembre de 2014).

Financiamiento

Autofinanciado.

Conflicto de intereses

La autora declara no tener conflicto de intereses.

Contribución de autoría

La contribución del autor en el artículo es completa.

Biografía del autor

María Isabel Martínez Rivera es abogada, graduada y titulada en la Universidad Nacional de Piura (UNP), y egresada de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad de San Martín de Porres. Es conciliadora extrajudicial acreditada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Actualmente, trabaja como asistente judicial en el Módulo Corporativo Laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Piura. En agosto de 2023, la *Revista Aequitas* de la Corte Superior de Justicia de Piura publicó un artículo de su autoría titulado «Nueva ley procesal de trabajo: fundamentos e innovaciones en el quehacer judicial». Asimismo, es autora del artículo «La seguridad social en parejas del mismo sexo en el Perú: ¿capricho o necesidad?», publicado por la revista *Análisis Laboral (AELE)*, en 2024. En este mismo año, la *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, en una publicación especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial, publicó un artículo de su autoría titulado «Beneficios convencionales: ¿exclusividad de los afiliados o discriminación salarial?».

Correspondencia

mmartinezri@pj.gob.pe