

en procesos que combinan problemáticas densas como la homologación remunerativa y la desnaturalización de la tercerización de servicios—, es indispensable que el juez —apoyado por las partes— intente simplificar al máximo la controversia. Cuando decimos que hay que simplificar la controversia, no nos referimos a que el número de puntos controvertidos debe ser reducido. Por el contrario, en este contexto, simplificar puede significar desmenuzar una controversia compleja a tal punto que terminemos fijando más de cinco o diez puntos controvertidos. Ello, lejos de implicar una dispersión excesiva del debate y/o potencial dilatación de la audiencia, evidenciaría un análisis riguroso del caso que muy probablemente propicie el dictado de una sentencia debidamente motivada.

LA SOLICITUD DE TRATO IGUAL Y HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES EN EL NUEVO PROCESO LABORAL



Karla ZUTA PALACIOS

*Asociada de Miranda & Amado Abogadas.
Egresada de la Escuela de Posgrado de la
Universidad Nacional de Trujillo (Mención en
Derecho del Trabajo y la Seguridad Social)*

SUMARIO I. Desafíos y herramientas que ofrece el proceso oral; II. Derecho a la igualdad en materia laboral; III. Principio "igual trabajo, igual valor"; IV. Postulación al proceso; V. ¿Qué ocurre en la audiencia de juzgamiento?; 1. La actuación probatoria; 2. Alegatos y sentencia; VI. Conclusiones. Bibliografía.

I. DESAFÍOS Y HERRAMIENTAS QUE OFRECE EL PROCESO ORAL

La NLPT, además de exigirnos mayor eficiencia, estudio de nuestro proceso y calidad probatoria, nos reta a tener mayor imaginación, a ser más explícitos, didácticos y a dejar atrás paradigmas que antes pudieron limitar o inhibir a los abogados de una mayor "creatividad" al litigar.

Defender un proceso oral nos reta a ir más allá de enumerar fundamentos de hecho y respaldarlos con normas sustantivas o adjetivas, implica el desafío de demostrar en pocos minutos por qué tenemos la razón, lógicamente a la luz de los deberes normativos del caso y realizando un especial ejercicio de síntesis y concentración en lo que, según nuestra perspectiva, resultará lo más importante o vital para nuestra defensa.

Una teoría del caso planificada, estructurada y ejecutada permitirá ejercer apropiadamente y potenciar al máximo nuestro derecho a la defensa⁽¹⁾. La adecuada

(1) Oré Guardia, en su curso de Teoría del Caso: "Esta es la herramienta que 'nace con la determinación de nuestra versión de los hechos y contiene el planteamiento estratégico del litigante'". Léase documento

elaboración de nuestra teoría del caso, ya sea como parte demandante o como parte demandada en un proceso laboral no es una obligación, sino una necesidad para poder afrontar con eficiencia y suficiencia un juicio⁽²⁾.

Existen materias controvertidas, pretensiones procesales-laborales que trascienden a los típicos casos de solicitud de pago de beneficios sociales. Casos como impugnaciones de despido, cumplimiento de normas convencionales, desnaturalización de contratos o solicitudes de homologación salarial, nos invitan a ir más allá de estrictas exhibicionales documentales, y hacer uso de diversas herramientas que el proceso oral pone a nuestra disposición, las cuales, como hemos mencionado antes, deben estar dirigidas a realizar una defensa concreta, precisa, coherente y, por sobre todo, sustentada en pruebas de actuación inmediata.

Hemos escogido uno de los temas mencionados para compartir, cómo consideramos que podemos hacer uso de tales herramientas para participar en un proceso laboral oral, en este caso una pretensión que nos interesa por sus especiales fundamentos, es la de homologación salarial.

II. DERECHO A LA IGUALDAD EN MATERIA LABORAL

En forma breve, para contextualizarnos, es necesario hacer una puntual referencia al derecho que inspira a solicitud de homologación de remuneraciones, este es evidentemente, el consagrado derecho a la igualdad.

La Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquiera otra índole, ello en afinidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, en cuyo artículo 2 se proclama el derecho a la igualdad o distinción por motivos políticos, sociales económicos, entre otros.

Sin embargo, este derecho, al igual que los demás, no es absoluto, pues, como observamos, no excluye al trato diferenciado.

Patricia Palacios, invocando senda doctrina, e, incluso, la filosofía griega, señala que los iguales deben ser tratados en forma igual y los diferentes en forma diferente; indica, además, que resulta difícil la tarea de determinar quiénes son iguales y quiénes son distintos con base en distintas circunstancias personales⁽³⁾.

completo en: <<http://www.incipp.org.pe/index.php?mod=documento&com=busqueda&secID=&search=ore+guardia&catID=0&button=Ir>>. (p. 3).

- (2) RODRÍGUEZ CHÁVEZ, Diana "La Teoría del Caso en el Nuevo Proceso laboral". En: *Soluciones Laborales*. Febrero 2011. p. 76.
- (3) PALACIOS, Patricia. *La No Discriminación. Estudio de la Jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la Cláusula Autónoma de No Discriminación*. Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, Santiago 2006, p. 27.

En el ámbito del Derecho del Trabajo el derecho a la igualdad, en su sentido formal "exige una verificación de hecho para comparar individuos y determinar si su situación es semejante o no, y después reclama un trato correspondiente a lo comprobado. De este modo, el trato no puede ser desigual para lo iguales ni igual para los desiguales"⁽⁴⁾.

Como es evidente, este principio va directamente ligado al de no discriminación, el mismo que está recogido por el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, institución que señala que la "la discriminación en el empleo y en la ocupación supone una diferenciación de trato de las personas por motivos de su raza, color o sexo, entre otros motivos, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o los requisitos del trabajo que deban desempeñar".

Iván Blume señala que la discriminación no es solo una mera diferenciación que afecta la igualdad de trato o la igualdad de oportunidades, indica que el elemento que lo define y configura es, en realidad, los motivos o razones especialmente odiosas que transforman o convierten una simple diferenciación en una discriminación prohibida⁽⁵⁾.

Es decir, las normas nacionales, internacionales y la doctrina coinciden en que el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo están enmarcados en el contexto de un trato igual, sin distinciones arbitrarias que obedezcan a diferencias carentes de sentido o que atenten contra la lista de casos antes descrita (raza, sexo, religión, etc.).

El derecho a un trato igual en el ámbito de las relaciones laborales implica las mismas condiciones de acceso a oportunidades, ya sea para ser postular a un puesto, a un ascenso, a ciertos beneficios o a una remuneración determinada. Evidentemente, para tener opción a ello, el trabajador tendrá que cumplir con ciertos requisitos e incluso competir con otras personas. Esta competencia debe conservar el derecho a la igualdad, es decir, no se debe otorgar ventajas o situar a alguien en desventaja en razón de los motivos prohibidos antes descritos, pues ello implicaría un atentado contra el derecho a la igualdad y no discriminación. Por el contrario, será válido tener en cuenta diferencias de distinta índole para determinar quiénes están o no calificados para acceder a algún derecho que consideremos nuestro.

- (4) NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 1ª edición ERA Editores, Lima, 1997, p. 115.
- (5) BLUME, Iván. *Igualdad salarial entre mujeres y hombres en el Perú*. Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2011, p. 17.

III. PRINCIPIO “IGUAL TRABAJO, IGUAL VALOR”

Cuando una persona sospecha que se está vulnerando su derecho a la igualdad, respecto al salario que percibe, debe tener en cuenta algunos criterios a fin de determinar si nos encontramos frente a un caso de discriminación o de diferenciación.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23, inciso 2 declara que: “Toda persona tienen derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Entonces, para solicitar este derecho, debemos determinar un primer hecho lesivo, consistente en identificar por qué afirmamos que se ha vulnerado el derecho a la igualdad, respecto a quién, y cuál es el perjuicio que esta situación ha producido, ya sea moral o económico, o quizá ambos.

En el caso de la solicitud de un reintegro de remuneraciones por homologación salarial, evidentemente, lo que se solicita es el mandato de pago de la diferencia que el demandante considera injustificada frente a otro trabajador, a quien considera su homólogo, o su igual. En este contexto, el trabajador busca un resarcimiento económico respaldado en el principio “igual trabajo, igual valor”.

Es evidente, por tanto, que para solicitar este derecho, se ha cumplido con el deber mínimo de verificar efectivamente, si ambos trabajadores son objetivamente iguales y si, en consecuencia, deben “ganar lo mismo”. Recordemos que la igualdad, como hemos señalado antes, no es un derecho absoluto, sino que está sujeta a diversos parámetros de diferenciación justificada.

Así lo ha establecido el Tribunal Constitucional, en diversas oportunidades, al señalar que el derecho a la igualdad y no discriminación no tiene una lectura absoluta, por el contrario, no toda diferenciación está prohibida, ni supone una discriminación, en tanto esta se sustente, como en los casos que nos ocupan, en una base objetiva, razonable, racional y proporcional;

En la sentencia recaída en el Exp. N° 1399-2001-AA/TC publicada el 18 de marzo de 2003, se señala que la cláusula de igualdad está referida a que no se introduzcan diferenciaciones de trato que no tengan base objetiva o no sean razonables, eso es, que se trate de tratamientos arbitrarios basados en la subjetividad, capricho o en virtud de criterios artificiosos conforme aparece de las hipótesis negativa detallada en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución, concluyendo en que no todo trato desigual, es inconstitucional, sino únicamente aquel que aparezca como decididamente irrazonable.

El Supremo Intérprete también sostiene que este principio no se configura ante el trato diferenciado entre personas en caso exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato; agregando que para que exista un trato desigual admisible, debe existir desigual de supuestos de hecho, es decir, “implica la

existencia de sucesos espacial y temporalmente localizados que poseen rasgos específicos e intrasferibles que hacen que una relación jurídica sea de un determinado tipo y no otro”⁽⁶⁾.

Agrega que el tratamiento jurídico de las personas debe ser igual, salvo en lo atinente a la diferencia de sus “calidades accidentales” y “a la naturaleza de las cosas que las vinculan coexistencialmente”.

La Corte Suprema de la República comparte y amplía este criterio en senda jurisprudencia, en la que detalla cuáles son los elementos objetivos y subjetivos que nos permitirán determinar si nos encontramos frente a un caso de discriminación o de trato diferenciado justificado entre dos trabajadores; estos elementos son la antigüedad, experiencia, años de servicio, capacitaciones, trayectoria, funciones efectivamente desarrolladas, entre otros⁽⁷⁾.

En este contexto queda determinado el ámbito de la igualdad salarial y las circunstancias que permitirán decidir sobre el ejercicio del derecho a solicitar el reintegro de remuneraciones por homologación, así como los principales fundamentos que deben ser invocados a fin de construir una teoría del caso sustentable.

IV. POSTULACION AL PROCESO

La Declaración Universal de Derechos Humanos sostiene, en su artículo 7°, que “todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”

Bajo estas premisas se postula al proceso y, el Juez procederá a calificar la demanda, la cual, como prescribe el Art. 424° del Código Procesal Civil (referido expresamente en la Ley N° 29497), debe contener “la determinación clara y concreta de lo que se pide”, así como “los hechos en que se funda el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad”.

Esto a su vez, permitirá que la contraparte tenga la posibilidad de contestar conforme a lo previsto en el artículo. 442 del Código Procesal Civil, en el cual se exige a la parte demandada para que: i) se pronuncie respecto a cada uno de los hechos expuestos en la demanda; ii) exponga los hechos en que se funda su defensa; y, iii) ofrezca los medios probatorios pertinentes a su defensa.

Es decir, la apropiada exposición de los hechos en los que se fundamenta la demanda (en nuestro caso, la demanda de homologación) consistirá en señalar por qué se considera igual e injustamente remunerado respecto a otra persona determinada. Este será el punto de partida elemental para denunciar un hecho lesivo.

(6) Sentencia recaída en el Exp. N° 2510-2002-AA/TC

(7) Estos criterios son de observancia obligatoria, según la Cas. N° 208-2005-Pasco, y han sido ratificados en sentencias emitidas en el año 2012, inclusive.

El cumplimiento de dicho deber de diligencia por parte del demandante, permitirá que la contestación contenga todas las defensas procesales y sustantivas necesarias para resolver la controversia en un solo acto (audiencia). Así, en caso la demandada cuente con las pruebas necesarias que le ayuden a contradecir la existencia de un trabajo igual que determine una igual remuneración, estará en capacidad de contradecir los hechos puntualmente señalados y de respaldar su contradicción con los elementos probatorios que considere necesarios.

Es en este punto en el que la defensa debe construir su teoría del caso, haciendo uso de las habilidades que describíamos al principio. Llevémoslo a la práctica con el caso que hemos escogido, es decir, ante una solicitud de reintegro de remuneraciones por homologación.

Como hemos indicado antes, quien demanda debe señalar cuál es el hecho lesivo que afecta sus derechos, cual es la situación de desventaja en la que se encuentra; en este caso cuál es la remuneración que percibe y cuál es la que considera que debe o debió percibir, quién percibe dicha remuneración y por qué considera que son trabajadores objetivamente iguales (entendida la igualdad según lo detallado *supra*).

Al respecto, la teoría de la sustanciación, busca que la demanda contenga una exposición detallada de los hechos que se vinculan con el derecho que se afirma existente. Alsina afirma que, bajo este sistema, la exposición de los hechos debe limitarse a lo necesario para la calificación de la acción, excluyéndose todos aquellos que no tuvieran alguna vinculación con ellas, pero cuidando de no omitir los que tuvieran alguna relación aunque fuera indirecta o que de cualquier manera pudieran influir en la resolución final⁽⁸⁾.

De esta manera, la contraparte podrá identificar los hechos que aceptará o aquellos que serán materia de contradicción, y de ocurrir lo último, la labor de la parte demandada consistirá en demostrar en forma eficiente, concisa y oportuna, por qué es que no habría infringido el principio de igualdad y, por tanto, no tendría el deber de pagar los reintegros solicitados.

¿Cómo demostrarlo? Evidentemente remitirnos a simples documentos no será suficiente. Probablemente boletas, planillas de pago y liquidaciones de beneficios servirán al demandante para demostrar la diferencia remunerativa, sin embargo, es importante que ambas partes y el propio juzgador tengan presente que no es ésta la controversia, a menos que se haya detectado que existe algún error o alteración de los documentos ofrecidos, hecho que conllevará a causales de tacha o improcedencia según sea el caso.

(8) Citado por GOZAÍNI, Ósvaldo Alfredo. *El Debido Proceso*. Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2004, p. 369.

Ubiquémonos en una situación en la cual no se discute la remuneración que en la práctica percibe el demandante, ni la pretendida, que percibe un determinado trabajador; en tal caso será un esfuerzo poco productivo problematizar este aspecto, por lo que consideramos que la remuneración que consta en las boletas o planillas no son un hecho que necesite de mayor prueba o que pueda ser calificado como controvertido.

El desafío de la parte demandada, en realidad radica en demostrar las causas que justifican dicha diferencia de sueldos, aquéllas que ha señalado la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional. Es decir, debe justificar, con pruebas, el porqué de una remuneración diferenciada entre los trabajadores comparados, y esto último es lo que debe hacer: comparar con una base probatoria que respalde cada dicho.

Deben demostrarse los factores objetivos y subjetivos que justifican las diferencias remunerativas. ¿Cómo? Las evidencias pueden ser muchas: legajos, el detalle de los puestos de trabajo que pueden aparecer en documentos internos o en la planilla, certificados de capacitación, registro de conducta (la meritocracia también es importante). Actuar estos documentos puede recordarnos, en cierta forma a la actuación probatoria propia de la Ley N° 26636, sin embargo, tienen una connotación especial en el escenario de la NLPT: deben oralizarse. Además, tenemos expedita la posibilidad de actuar pericias, declaraciones de parte, declaraciones testimoniales que nos permitirán demostrar nuestra posición.

V. ¿QUÉ OCURRE EN LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO?

La Audiencia de Juzgamiento es la audiencia principal en el proceso, jugando un rol clave en la revaloración del carácter instrumental del proceso⁽⁹⁾, ello debido a que permite al juez, gracias al principio de inmediación, oír y apreciar directamente la sustentación de las posiciones de las partes, en base a hechos y pruebas, todo lo cual permitirá, en forma celeré y sobre la base de una permanente interacción, tomar una decisión para resolver la controversia sobre los hechos sustentados.

La estructura del proceso ha quedado establecida en la Audiencia de Conciliación, en la cual las partes y el juez han definido los hechos que necesitan ser objeto de prueba. El discurso que genere la confrontación de posiciones estará enfocado en resumir lo hechos y anunciar cómo serán demostrados, esto es, con pruebas pertinentes con las posiciones ya establecidas en los respectivos escritos postulatorios; todo lo cual llevará a que la **teoría del caso** desarrollada por cada parte, permita otorgar al Juez una noción respecto a la valoración probatoria que deberá perfilar, así como las normas aplicables para resolver la controversia.

(9) DELGADO DE MARKY, Elizabeth y VINATEA RECOBA, Luis. "La Audiencia de Juzgamiento en la Nueva Ley Procesal del Trabajo". En: *Libro de Ponencias del IV Congreso Nacional de la SPDTSS - 1ª Edición*. Editorial El Búho, Lima/Cusco, 2010, p. 372.

Los hechos expuestos oralmente deben corresponder con los desarrollados en los escritos postulatorios, no por una cuestión de formalismo, sino porque se debe velar por el debido proceso y la oportunidad de defensa única con que ambas partes cuentan en un juzgamiento (también aplicable para el proceso abreviado), lo cual obliga al magistrado a respetar las reglas que contienen al derecho de defensa, derecho a la debida motivación y derecho a la igualdad⁽¹⁰⁾.

1. La actuación probatoria

La actuación probatoria, se regirá por el enunciado que hace el juez, de los hechos que van a ser objeto de prueba, esto significa, una vez más, que no cabe la incorporación de hechos distintos a los que han sido planteados en la etapa postulatoria del proceso, pues, a este momento procesal, cada parte llega con su teoría del caso planteada en torno a la fijación de posiciones.

Se exige diligencia probatoria a las partes (prueba oportuna), y, dada la carga de la prueba, con mayor rigor a la demandada, dentro del plazo de su contestación. Ello significa que se preocupará por concentrar esfuerzos en acreditar aquello que le ha sido trasladado, sin incorporar hechos distintos a lo que comprende el contenido de la demanda (léase hechos impertinentes o innecesarios).

Establecidos y comprendidos los hechos que necesitan de pruebas, el juez procederá a admitir aquéllas que hayan superado el filtro formal mínimo que las hagan pasibles de actuación. En este punto, como hemos señalado antes, las partes, bajo la dirección del juzgador, deberán oralizar sus pruebas, es decir, expondrán cuál es el hecho que demuestran y cómo ocurre ello.

Volviendo a nuestro tema concreto, en un proceso de reintegro de remuneraciones por homologación, el abogado del demandante puede, por ejemplo, proyectar la filmación de su patrocinado realizando sus funciones y luego al trabajador que considera su homólogo, también realizando sus labores diarias, las cuales pueden ser las mismas y con lo cual estaría demostrando un supuesto de igualdad de funciones que respaldarían su pretensión. Lo propio puede hacer la parte demandada, para demostrar lo contrario.

Otro recurso que pueden usar ambas partes es el de las declaraciones, ya sea una declaración de parte, una testimonial o la declaración de un perito; estas pueden ayudar a descubrir la verdad material o, al menos, pueden otorgar ciertos indicios que, a la luz del principio de inmediación, pueden dar ciertas pautas al juez para arribar a la verdad.

Los interrogatorios permitirán despejar una serie de dudas razonables, convirtiéndose, así, no solo en elementos manejables a discreción de las partes, sino

(10) DELGADO DE MARKY y VINATEA RECOBA. Ob. cit., p. 368.

que, la NLPT los convierte en un deber para la judicatura, de **escudriñar** en las declaraciones, en busca de, ya lo dijimos, la verdad material o elementos indiciarios que esclarezcan el conflicto.

Las declaraciones, según la NLPT deben ser personalísimas, esto se debe a que es necesario que el declarante no solo proporcione respuestas cortas o preparadas, sino que esté en condiciones de explicar situaciones, de reflejar reacciones o dar detalles que quizá otra persona no conozca. En el caso de homologación, podrá indicar cómo realiza o realizó sus labores, cómo sus capacitaciones sumaron valor o productividad a su trabajo, o por qué realmente considera que la labor prestada debe ser igual o mejor remunerada que la de una determinada persona. Este nivel de detalle no aportará en la misma medida si la declaración de parte procede de un apoderado.

Es importante tener en cuenta que no solo el trabajador demandante puede ser llamado a declarar, sino también el apoderado de la empresa empleadora demandada. Este supuesto obliga a que el representante conozca el tema la menor detalle, pues una respuesta general o ambigua puede ser valorada en su contra o puede, incluso, sancionarse su conducta procesal.

Este análisis es también aplicable a los testigos, quienes no pueden participar ni oír el resto de la diligencia debido a que se arriesga la objetividad de su declaración, pues, por ejemplo, si han escuchado el desempeño que ha señalado el demandante o que ha descrito el abogado de la contraparte, puede dudar de lo que él (el testigo) tiene por cierto.

El caso de la declaración de un perito, puede ir ligada a una pericia de parte. Nos explicamos, en nuestro caso se le puede haber pedido a un perito que realice un resumen detallado de los conceptos que, históricamente, componen la remuneración de los trabajadores comparados, ello a fin de demostrar, quizá las razones de sus incrementos o la falta de los mismos. Esta información puede presentarse por escrito, en una pericia suscrita por un colegiado, pero si la defensa lo considera importante, puede incluso, solicitar la declaración del perito, quien estaría en condiciones de explicar al detalle el análisis desarrollado y las conclusiones del mismo.

No hemos olvidado a nuestras pruebas documentales, como hemos indicado antes, estas deben oralizarse. ¿De qué manera? Explicando qué demuestra cada una de ellas, por ejemplo, si una prueba explica que el demandante está mejor capacitado que el trabajador cuya remuneración pretende, o si el presunto homólogo tiene algunos años más de antigüedad o estudios de especialización, o si uno de ellos se desarrolla en un área que abarca mayor responsabilidad o complejidad o productividad en la empresa. Son situaciones que deben explicarse y sustentarse con las documentales que eventualmente puedan respaldar la posición de alguna de las partes y que serán confrontadas a fin de determinar su nivel de convicción y eficacia probatoria, pues el principio de oralidad e inmediación permitirá que el juez no tenga

duda alguna sobre lo que las partes intenten demostrar con sus pruebas documentales (o exhibicionales que, para el caso, se actúan de similar forma).

2. Alegatos y sentencia

Evidentemente todo el esfuerzo desplegado apunta a obtener una sentencia favorable, antes de expedirla el juez valorará los hechos expuestos por las partes, su sustento normativo y, principalmente, quién ha logrado demostrar fehacientemente su posición, es decir, quién ha sustentado y defendido mejor su teoría del caso. No es una tarea fácil, pero una apropiada participación procesal de las partes podría ofrecer un panorama más claro al juez, respecto a los hechos materia de controversia.

Cada parte tiene la oportunidad de realizar un resumen sobre lo que ha logrado demostrar y su importancia para resolver el caso, esta es la etapa de los alegatos en los cuales podremos señalar, por ejemplo, cómo los hechos encajan en los requisitos dispuestos por la Corte Suprema, cómo se ha configurado la vulneración del derecho a la igualdad, o de ser el caso, cómo se ha demostrado que la diferencia salarial se encuentra justificada. Estas conclusiones serán las que pediremos sean tomadas en cuenta al momento de resolver.

Es bueno recordar que el fallo o decisión del juez, según la complejidad del caso, puede ser emitido inmediatamente después de los alegatos, una hora más tarde o, de considerarlo necesario, el despacho dispondrá de cinco días hábiles para resolver.

VI. CONCLUSIONES

Como hemos señalado al principio, cada caso, en especial, bajo el sistema de la oralidad, implica un necesario compromiso de conocer, sustentar y, por sobre todo, demostrar los hechos alegados por cualquiera de las partes.

Esta responsabilidad nos compromete a elaborar una teoría del caso o "estrategia de defensa" que será acorde con la complejidad de la materia, pues de ello dependerá el despliegue probatorio implicado

Para demostrar algo no deben existir limitaciones (salvo las legales), es decir, debemos aprovechar el nuevo modelo del proceso laboral para poder hacer uso de todas las herramientas probatorias que el proceso anterior limitaba o que en su defecto, implicaba la dilación temporal del caso.

En procesos especialmente complejos, como por ejemplo, el de homologación de remuneraciones, debemos procurar conocer los fundamentos normativos, doctrinarios y jurisprudenciales de la materia, pues ello nos ayudará a determinar cuáles son los hechos que necesitamos probar y cómo lo vamos a realizar.



BIBLIOGRAFÍA

- ALFREDO GOZAÍNI, Osvaldo. *El debido proceso*. Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2004.
- BLUME, Iván. *Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el Perú*. Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2011.
- MARCELO DE BERNARDIS, Luis. *La garantía procesal del debido Proceso*. Editorial Cuzco, Lima, 1995.
- NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 1ª edición, ARA Editores, Lima, 1997.
- PALACIOS, Patricia. *La No Discriminación. Estudio de la Jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la Cláusula Autónoma de No Discriminación*. Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, Santiago, 2006.
- PRIORI POSADA, Giovanni. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Ara Editores, Lima, 2011.
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Retos del Derecho del Trabajo Peruano. Libro de Ponencias del IV Congreso Nacional de la SPDTSS*. 1ª edición, Editorial El Búho, Cusco-Lima, octubre, 2010. Vinatea Recoba, Luis y Toyama Miyagusuku, Jorge. *comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Gaceta Jurídica, Lima, 2010.

REVISTAS

- *Revista Jurídica del Perú*. N° 114. Editorial Normas Legales. Lima, agosto de 2010.
- *Soluciones Laborales*. Editorial Gaceta Jurídica. Lima, julio de 2010.
- *Soluciones Laborales*. Editorial Gaceta Jurídica. Lima, febrero de 2011.

duda alguna sobre lo que las partes intenten demostrar con sus pruebas documentales (o exhibicionales que, para el caso, se actúan de similar forma).

2. Alegatos y sentencia

Evidentemente todo el esfuerzo desplegado apunta a obtener una sentencia favorable, antes de expedirla el juez valorará los hechos expuestos por las partes, su sustento normativo y, principalmente, quién ha logrado demostrar fehacientemente su posición, es decir, quién ha sustentado y defendido mejor su teoría del caso. No es una tarea fácil, pero una apropiada participación procesal de las partes podría ofrecer un panorama más claro al juez, respecto a los hechos materia de controversia.

Cada parte tiene la oportunidad de realizar un resumen sobre lo que ha logrado demostrar y su importancia para resolver el caso, esta es la etapa de los alegatos en los cuales podremos señalar, por ejemplo, cómo los hechos encajan en los requisitos dispuestos por la Corte Suprema, cómo se ha configurado la vulneración del derecho a la igualdad, o de ser el caso, cómo se ha demostrado que la diferencia salarial se encuentra justificada. Estas conclusiones serán las que pediremos sean tomadas en cuenta al momento de resolver.

Es bueno recordar que el fallo o decisión del juez, según la complejidad del caso, puede ser emitido inmediatamente después de los alegatos, una hora más tarde o, de considerarlo necesario, el despacho dispondrá de cinco días hábiles para resolver.

VI. CONCLUSIONES

Como hemos señalado al principio, cada caso, en especial, bajo el sistema de la oralidad, implica un necesario compromiso de conocer, sustentar y, por sobre todo, demostrar los hechos alegados por cualquiera de las partes.

Esta responsabilidad nos compromete a elaborar una teoría del caso o “estrategia de defensa” que será acorde con la complejidad de la materia, pues de ello dependerá el despliegue probatorio implicado

Para demostrar algo no deben existir limitaciones (salvo las legales), es decir, debemos aprovechar el nuevo modelo del proceso laboral para poder hacer uso de todas las herramientas probatorias que el proceso anterior limitaba o que en su defecto, implicaba la dilación temporal del caso.

En procesos especialmente complejos, como por ejemplo, el de homologación de remuneraciones, debemos procurar conocer los fundamentos normativos, doctrinarios y jurisprudenciales de la materia, pues ello nos ayudará a determinar cuáles son los hechos que necesitamos probar y cómo lo vamos a realizar.



BIBLIOGRAFÍA

- ALFREDO GOZAÍNI, Osvaldo. *El debido proceso*. Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2004.
- BLUME, Iván. *Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el Perú*. Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2011.
- MARCELO DE BERNARDIS, Luis. *La garantía procesal del debido Proceso*. Editorial Cuzco, Lima, 1995.
- NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 1ª edición, ARA Editores, Lima, 1997.
- PALACIOS, Patricia. *La No Discriminación. Estudio de la Jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la Cláusula Autónoma de No Discriminación*. Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, Santiago, 2006.
- PRIORI POSADA, Giovanni. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Ara Editores, Lima, 2011.
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Retos del Derecho del Trabajo Peruano. Libro de Ponencias del IV Congreso Nacional de la SPDTSS*. 1ª edición, Editorial El Búho, Cusco-Lima, octubre, 2010. Vinatea Recoba, Luis y Toyama Miyagusuku, Jorge. *comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Gaceta Jurídica, Lima, 2010.

REVISTAS

- *Revista Jurídica del Perú*. N° 114. Editorial Normas Legales. Lima, agosto de 2010.
- *Soluciones Laborales*. Editorial Gaceta Jurídica. Lima, julio de 2010.
- *Soluciones Laborales*. Editorial Gaceta Jurídica. Lima, febrero de 2011.