



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACION

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS:

**“ANALISIS DE LA IGUALDAD EN UNA REMUNERACION JUSTA CON LAS
POLITICAS LABORALES EN EL PERU”**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE OBOGADO

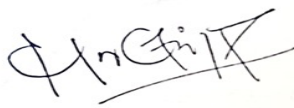
BACHILLER:

YOVANNY DEOMILIA PEREZ DIAZ

ASESOR:

MG. ELEO MITRIDATES GRILLO PAICO

PIMENTEL; PERU - 2020



Mg. Eleo Mitridates Grillo Paico
ASESOR



Yovanny Deomilia Perez Diaz,
BACHILLER



Mg. Javier Soriano Diaz Diaz
SECRETARIO



Dr. José Donald Gutiérrez Vega
PRESIDENTE



Mg. Jorge Pavel Méndez Oliva

VOCAL

DEDICATORIA

A mi padre José Asunción Pérez Díaz que me vela desde el cielo,
y a mi familia.

AGRADECIMIENTOS

A Gian, por su asesoría;
a mis jurados por apoyarme
en todo momento,
A mi madre y mis hermanas.

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iv
INDICE DE TABLAS.....	vii
INDICE DE FIGURAS.....	vii
1. Introducción	9
1.1. Planteamiento del Problema.....	10
1.2. Formulación del Problema	13
1.3. Hipótesis	13
1.4. Objetivos	14
1.5. Justificación e Importancia.....	14
1.6. Variables	15
1.7. Operacionalización de Variables.....	16
2. MARCO TEORICO.....	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Políticas Laborales en el Perú.....	26
2.3. Remuneración.....	28
2.4. El derecho a la Remuneración.....	30
2.5. Teoría Absoluta de la Remuneración.....	32
2.6. Teoría relativa a la Remuneración.....	33
2.7. Teoría Institucional a la Remuneración.....	34
2.8. Características de la remuneración.....	35
2.9. El derecho a la remuneración como derecho fundamental	40
2.10. El derecho a una remuneración mínima como expresión del mandato de suficiencia del salario.....	43
2.11 Trabajadores remunerados en función del tiempo de trabajo: el requisito de las 4 horas diarias.....	44
2.12 El contenido constitucionalmente protegido del derecho a una remuneración equitativa	51
2.13. El derecho del trabajador a la igualdad de trato	51
2.15. La concretización del derecho a una remuneración equitativa en su aspecto de igualdad salarial, sin discriminación por razón de sexo, entre mujeres y hombres	57
2.16. OIT	61

3. Metodología	63
3.1. De acuerdo al tipo de la Investigación.....	63
3.2. De acuerdo al diseño de Investigación	63
3.3. Población y muestra	64
Población.....	64
Muestra	64
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	66
- Métodos.....	66
- Instrumento	67
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	67
3.6. Aspectos éticos	67
4. Resultados	68
5. Discusión y Limitaciones.....	81
5.1. Discusión	81
5.2. Limitaciones.....	83
6. Conclusiones	84
7. Recomendaciones	85
8. Bibliografía	86
ANEXO 1	90
ANEXO 2	92

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.Respeto del estado por las políticas laborales nacionales	71
Tabla 2. Respeto del estado por las políticas laborales internacionales	72
Tabla 3.Respeto a la Igualdad de Remuneración según convenios	73
Tabla 4. Respeto a la Igualdad de Remuneración según OIT	74
Tabla 5. Respeto de Políticas de Igualdad Salarial.	75
Tabla 6. Respeto Jurídico de Políticas de Igualdad Salarial.	76
Tabla 7.Respeto Jurídico a la Remuneración Justa.....	77
Tabla 8. Respeto a un salario mínimo vital.	78
Tabla 9. Respeto por parte del empleador al pago por horas extras.	79
Tabla 10. Iniciativa de una reforma por parte del estado, para una igualdad en una remuneración justa.....	80

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.Respeto del estado por las políticas laborales nacionales	71
Figura 2.Respeto del estado por las políticas laborales internacionales.....	72
Figura 3. Respeto a la Igualdad de Remuneración según convenios	73
Figura 4. Respeto a la Igualdad de Remuneración según OIT.	74
Figura 5. Respeto de Políticas de Igualdad Salarial.....	75
Figura 6. Respeto Jurídico a la Igualdad desde la Constitución.....	76
Figura 7 . Respeto Jurídico a la Remuneración Justa	77
Figura 8. Respeto a un salario mínimo vital.	78
Figura 9. Respeto por parte del empleador al pago por horas extras.	79
Figura 10. Iniciativa de una reforma por parte del estado, para una igualdad en una remuneración justa.....	80

RESUMEN

El Título de la presente tesis fue: **ANALISIS DE LA IGUALDAD EN UNA REMUNERACION JUSTA CON LAS POLITICAS LABORALES EN EL PERU**. Su objetivo general será: Analizar si la igualdad en remuneración justa se viene respetando por las políticas laborales en el Perú. La investigación es de tipo Descriptivo porque se presentan las variables tal cual se dan en su contexto, no existe manipulación de búsqueda de causa – efecto y por su naturaleza, es un estudio de tipo cuantitativo, debido a que se enfoca en utilizar la recolección de datos para poder comprobar la hipótesis, basándose en mediciones numéricas y análisis estadísticos. La población estará constituida por 15 personas que trabajan en el juzgado laboral de Chiclayo. Y para el caso es debido que por el tamaño de la población que es pequeño no se seleccionará muestra, sino se trabajará con toda la población. Se empleará la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario para saber si la igualdad en una remuneración justa se viene dando con las políticas laborales en el Perú. Mostrando como resultado que la mayoría del porcentaje de entrevistados arrojan que la igualdad en una remuneración justa con las políticas laborales en el Perú no se vienen dando ; llegando a la conclusión que las políticas laborales en el Perú , tanto nacionalmente como internacionalmente no se vienen dando en defensa de la igualdad en una remuneración justa con las políticas laborales en los trabajadores.

Palabras clave: Igualdad, Remuneración Justa, Políticas Laborales.

ABSTRACT

The title of this thesis was: ANALYSIS OF EQUALITY IN A FAIR REMUNERATION WITH LABOR POLICIES IN PERU. Its general objective will be: To analyze if equality in fair remuneration has been respected by labor policies in Peru. The research is descriptive type because the variables are presented as they occur in their context, there is no manipulation of search for cause - effect and by its nature, it is a quantitative type study, because it focuses on using the collection of data to test the hypothesis, based on numerical measurements and statistical analysis. The population will consist of 15 people working in the labor court of Chiclayo. And for that matter, it is due to the fact that because of the size of the population that is small, no sample will be selected, but will work with the entire population. The survey technique and the questionnaire instrument will be used to know if equality in fair remuneration is being given with labor policies in Peru. Showing as a result that the majority of the percentage of respondents show that equality in fair remuneration with labor policies in Peru has not been taking place; concluding that labor policies in Peru, both nationally and internationally are not being given in defense of equality in fair remuneration with labor policies in workers.

Keywords: Equality, Fair Remuneration, Labor Policies

1. Introducción

Una de las áreas por mejorar en nuestro sistema laboral Peruano, es la remuneración justa, ya que últimamente este tema ha dado mucho que hablar en nuestro país, a pesar que existe el Ministerio de Trabajo, o la constitución encargada de amparar la dignidad y remuneración justa, desafortunadamente en su mayoría no se está cumpliendo como se espera, está reflejado en las empresas del sector privado que son las que más generan trabajo pero a una remuneración que no es muy acorde al mínimo vital que deberás estar, esto debido a que hasta ahora no se ha podido realizar políticas claras de generación de empleo para mejorar o evaluar el escaso interés que existe en el sistema laboral peruano, porque dichas políticas aún no están del todo muy bien establecidas.

A pesar que siempre ha existido acuerdos en nuestro país por implementar políticas que contribuyan a las mejoras de empleo, lamentablemente no hay objetividad de estas para que sean cumplidas, sabiendo que el trabajo es un derecho fundamental inherente a las personas que no solo es una fuente indispensable para la subsistencia, sino también es de autoestima y de inserción social de las personas, sin embargo vemos que este derecho muchas veces se ve vulnerado por discriminación, racismo, abuso o despido arbitrario. Por tanto es de suma importancia que el estado como promotor de la generación de empleo promueva de manera urgente la institucionalización y aplicación verás de todas esas políticas dirigidas a mejorar y proteger la dignidad y remuneración justa, dignas de un trabajo productivo que cumpla condiciones que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.

En la presente investigación se estudiará en el capítulo I que concierne a la realidad problemática, justificación, y el marco teórico. En el capítulo II se describirá los materiales y métodos que se utilizará para la investigación, En el Capítulo III analizaremos los resultados de la entrevista y en el capítulo IV y V daremos conclusiones, recomendaciones respectivamente de nuestra investigación.

1.1. Planteamiento del Problema

Hoy en día al hablar de trabajo, constituye un tema prioritario, por cuanto engloba aspectos subjetivos, asimismo ocupa un lugar prioritario entre las preocupaciones sociales; por ser un elemento esencial para definir la identidad propia, es un mecanismo de integración social y es además una de las actividades mediante las cuales los individuos realizan sus aspiraciones personales y hacen su aporte productivo a la sociedad. El trabajo a lo largo de la historia, ha sufrido evolución en su tratamiento, hasta llegar a ser reconocido como Derecho, llamado ahora derecho al trabajo, el mismo que es un derecho fundamental y condicionante de los demás derechos. El reconocimiento del derecho al trabajo y, por lo tanto, de la necesidad de la sociedad de crear empleo decente con remuneraciones dignas significa, en la práctica, una redistribución de la riqueza, socialmente generada.

Es en 1990 mediante el Informe sobre Desarrollo Humano de la Organización de las Naciones Unidas, en que se habla que los seres humanos deben disfrutar de un ambiente propicio para que se desarrollen. Ya en el 2005, mediante el mismo tipo de informe se habla de un trabajo decente, el cual debe contar con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social a la familia, elementos que se convertirán en artífices y contribuirán a desarrollar y ampliar las perspectivas, el horizonte vital de la persona y de su familia. Por ende, el empleo decente posibilita que los individuos puedan manifestar sus variadas preocupaciones y aspiraciones, así como que estimula la organización (sindicato, comités, deportiva, etc.) y la participación en la adopción de las decisiones en los problemas que afectan sus vidas. El trabajo decente y la remuneración digna y justa integran y consolidan el entramado social. El desempleo y las remuneraciones bajas alientan la violencia y la inseguridad del ciudadano y hacen impracticables e inviables los demás derechos fundamentales constitucionales.

Dentro de Latinoamérica, en el ordenamiento jurídico colombiano, el trabajo decente y digno tienen fuentes normativas diferentes; el enfoque de trabajo decente ha sido desarrollado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y el enfoque de trabajo digno constituye el referente normativo fundamental del ordenamiento jurídico en materia laboral. Estos mismos enfoques han sido desarrollados en la mayoría de las legislaciones de latinoamericana. El termino de dignidad según (Sandoval, 2011) es la base de todos los derechos humanos e involucra diversos valores y principios que son necesarios para la convivencia pacífica y el desarrollo pleno e integral de las personas. Estos valores y principios están en constante perfeccionamiento de acuerdo con los cambios históricos y sociales de la humanidad y son una pieza fundamental de la organización social y de las relaciones internacionales. Para la OIT (2014) el trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. El trabajo digno se basa en la premisa de que toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias; seguridad y la higiene en el trabajo; igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, asimismo el trabajo digno debe permitir el descanso, variaciones periódicas pagadas, y remuneración de los días festivos. Según las Políticas Públicas de empleo dadas por el Ministerio de Trabajo el empleo decente como él es definido como el trabajo productivo en el cual los derechos

son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores.

En el Perú el acceso a una vida digna y justa, esta normado en el artículo 1 de la Constitución Política vigente que dispone que: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”. El derecho al trabajo, derecho inherente a la persona, fundamental y condicionante que hace posible la concreción de otros derechos de la persona, así como económicos y sociales, requiere de empleo decente y salarios dignos, para lo cual es necesario estimular y promover la inversión pública y privada. El acceder al desarrollo humano implica pues, una responsabilidad de parte del Estado y de la Empresa Privada; esta última requiere de incentivos, facilidades y sobre todo de estabilidad económica y legal, es decir reglas de juego claras en lo económico y en el marco de la legislación, lo cual no quiere decir, bajo ningún concepto, la adopción de posiciones empresariales, para mi criterio una responsabilidad para acceder al desarrollo por parte de la empresa privada. La Constitución, reconoce la libre iniciativa (Artículo 58), el Estado estimula la creación de riqueza y la libertad de empresa (Artículo 59); así mismo, el Estado reconoce el pluralismo económico (Artículo 60), facilitando y vigilando la libre competencia (Artículo 61) y garantiza la libertad de contratación (Artículo 62). Respecto a las políticas públicas en torno al derecho laboral, según el Convenio 122 de la OIT, ratificado por el Perú, obliga al país a aplicar una política de empleo. En el artículo 1, inciso 1 del Convenio 122 se señala que “con objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema de desempleo y del subempleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa de fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido”, y en el inciso 3 agrega que dicha “política deberá tener en cuenta el nivel y la

etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales (...)”. Por ello es necesario el análisis jurídico y doctrinario de la inserción de políticas públicas en torno al trabajo digno y una remuneración justa que le permita al trabajador vivir y no sobrevivir.

Ante la problemática de falta de políticas públicas, y el caso omiso a las recomendaciones de los Informes realizados por la OIT (Organización Internacional de Trabajo) acerca de un trabajo conjunto entre las empresas y el Estado para un desarrollo sostenible involucrando estrategias sobre el medio ambiente, implementación de metodologías y el fortalecimiento de la economía, es necesario que con la presente investigación se realice un análisis del tratamiento jurídico en el Perú sobre la dignidad y remuneración justa, paralelamente su desarrollo en la legislación comparada e instrumentos supranacionales, con la finalidad de identificar los elementos para la implementación de una política pública laboral que contenga las recomendaciones de los informes de trabajo de la OIT, así como el involucrar a todas las empresas peruanas hacia un trabajo decente de la mano de un desarrollo sostenible. Con el análisis jurídico, doctrinario y casuístico se pretende proponer también un proyecto de ley que permita exigir a las empresas el cumplimiento de las recomendaciones de la OIT.

1.2. Formulación del Problema

¿La igualdad como remuneración justa con las políticas laborales son respetadas en el Perú?

1.3. Hipótesis

Si Analizamos a la igualdad y remuneración justa con las políticas laborales en el Perú, entonces podremos cuestionar que estas no se están respetando según su normativa jurídica y los convenios internacionales.

1.4. Objetivos

Objetivo General:

Analizar si la igualdad en remuneración justa se viene respetando por las políticas laborales en el Perú.

Objetivos Específicos:

- a) Explicar las políticas laborales del Perú en la actualidad.
- b) Explicar a la igualdad y remuneración justa desde su perspectiva jurídica-doctrinaria.
- c) Explicar los convenios que tiene suscrito el Perú en respeto a la igualdad y remuneración justa.
- d) Determinar la opinión de los operadores jurídicos mediante encuesta sobre la igualdad y remuneración justa con las políticas laborales en el Perú.

1.5. Justificación e Importancia

Justificación

La presente investigación se justifica porque a través de estudiar las diferentes posturas doctrinales respecto a la igualdad y remuneración justa reconocida constitucionalmente y en convenios internacionales suscritos por el Perú, se podrá analizar como objetivo principal que no se está cumpliendo con las políticas laborales que sustenta nuestro país, ya que existe una despreocupación de la mejor regulación de las políticas laborales al momento de generar políticas públicas de empleo y, consecuentemente remuneraciones no igualitarias sin una remuneración justa y acorde a las necesidades básicas de los trabajadores, por lo que ayudados de la doctrina, principios, constitución

política, convenios internacionales podemos enfatizar que nuestro estudio ayudara a poder tener SUSTENTO JURÍDICO para que se respete el trato IGUALITARIO EN DE UNA REMUNERACION JUSTA.

Importancia

La importancia que la presente investigación radica en que una vez analizada las fuentes doctrinales y jurisprudenciales de la igualdad en una remuneración justa podremos recomendar criterios válidos para que se respete las políticas laborales en el Perú, sirviendo así a que el empleador pueda atribuirse mejores tratos igualitarios en su remuneración, evitando que las políticas laborales tengan un carácter más en defensa de las personas, sabiendo que un estado de derecho como es el Perú, el estado tiene como derecho fundamental en defensa de la persona humana, recomendando así mejores tratos iguales y una remuneración justa mediante la implementación de políticas laborales en torno al empleo, basadas en la identificación de los elementos legales nacionales e internacionales ,suficientes que se requiere para una política laboral adecuada para un estado de derecho que es el Perú. Así mismo esta investigación también es importante porque servirá como precedentes para nuevos estudios aplicados al tema.

1.6. Variables

Variable Independiente:

Igualdad en una Remuneración Justa

Variable Dependiente:

Políticas Laborales en el Perú

1.7. Operacionalizacion de Variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	Escala de medición
Variable Dependiente: Políticas Laborales en el Perú	Las políticas laborales son aquellas orientadas a promover el crecimiento y la inversión, así como aquellas orientadas al ámbito formativo y social, están desarticuladas, lo que	Convenio Referido a las Políticas Laborales	Respeto del estado por las políticas laborales nacionales.	Técnica	Ordinal
			Respeto del estado por las políticas laborales internacionales.		
		Convenio Referido a la Igualdad de Remuneración	Respeto a la Igualdad de Remuneración según convenios.	Encuesta	
			Respeto a la Igualdad de Remuneración según OIT.	Instrumentos Cuestionario	

	limita su potencial y/o genera duplicidades que se pueden evita	La política de Igualdad Salarial	Respeto de las Políticas de Igualdad Salarial.		
Variable Independiente: Igualdad en Remuneración Justa	La Igualdad y remuneración justa tiende a ser los derechos que constitucionalmente y mediante los tratados internacionales, velan por la persona.	Dimensión	Indicadores	Técnica	Ordinal
		Igualdad	Respeto Jurídico a la Igualdad desde la Constitución	Encuesta	
		Remuneración Justa	-Respeto Jurídico a la Remuneración Justa. - Respeto a un salario mínimo vital - Respeto por parte del empleador al pago por horas extras.	Instrumento Cuestionario	

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

A) Internacionales

Jenifer Santa (2014): En su artículo: *“Informalidad laboral”*, sostuvo: Un análisis sobre consecuencias en la conformación de la identidad en los trabajadores del barrio La Unión de la ciudad de La Plata. Tesis para obtener el título de licenciada en sociología: Universidad Nacional de la Plata. El objetivo planteado es observar las características y el comportamiento actual del sector informal del mercado de trabajo e identificar las repercusiones de éste fenómeno en el nivel más concreto, en el nivel de la experiencia de los propios trabajadores. Donde Jenfer concluyó que a pesar que los trabajadores tienen un buen desempeño laboral, y que buscan que sus esfuerzos sean reconocidos, muchas veces son vulnerados, ya que perciben remuneraciones demasiado bajas que no son nada acordes con las actividades que realizan, a pesar que; aspiran a pertenecer al sector formal para sus derechos sean reconocidos y amparados por la ley, se ven obligados a someterse a trabajos informales, porque son el único sostén a sus familias (p.38)

Quejada, Yáñez y Cano (2014). “Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. Artículo jurídico Publicado en la revista Investigación de desarrollo de la universidad de Cartagena- Colombia. Concluyó que el grueso del sector informal es básicamente por tres factores importantes, uno es la falta de oportunidades laborales al que está expuesto el trabajador y las grandes necesidades de mantenerse a sí mismos y a sus familias, dos por el bajo nivel de educación que presentan, y tres por la globalización, entre otros factores que a su vez hacen que la

población sea vulnerable porque no está preparada para afrontar estos tipos de procesos. p.169)

(Cadena, 2015), en su tesis : *Políticas Públicas en Seguridad Social para el empleo informal en Ecuador*; en la cual la autora indica que los sistemas contributivos de seguridad social, como el de Ecuador, adolecen de serios problemas para obtener las cotizaciones a las cuales se asocian los derechos de aquellos trabajadores que ejercen sus labores en el segmento informal del mercado de trabajo y este representa una buena parte (no siempre registrados) de los ingresos de la economía nacional, tiene múltiples caras y dimensiones. A través de un análisis exhaustivo, la autora chilena concluye señalando que en el Ecuador existe aproximadamente un 51% de informalidad al 2013 con una mayor representatividad en empresas de hasta 10 trabajadores así como en trabajadores independientes o por cuenta propia. La baja cobertura para este importante y heterogéneo grupo de trabajadores, conjuntamente con las dificultades para implementar políticas y estrategias efectivas hacia ellos motivaron el desarrollo de esta investigación. Para ello recomienda que se añadan estrategias políticas de formalización y seguridad social, que ayuden con las dinámicas de comportamiento de los trabajadores informales.

OIT (2016). *En Programa de Trabajo Decente por país de la OIT*. El referido incluye estrategias integradas y equilibradas para alcanzar los objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo decente en relación con las prioridades identificadas por los mandantes nacionales, basados en el contexto de cada país, y en concordancia con los retos actuales. Asimismo, la finalidad de los programas es posicionar el trabajo decente en el centro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El programa señala que para determinar el diagnostico de un país en

relación a la situación sobre trabajo decente es contar con datos sobre los indicadores clave del mercado de trabajo, desagregados, en la mayor medida posible, por sexo y otros criterios pertinentes, dicho diagnóstico deberá cubrir el análisis de los Indicadores de Trabajo Decente. Los programas son financiados mediante recursos integrados de varias fuentes, incluidos presupuestos nacionales, normalmente con base en acuerdos para compartir costos con los mandantes, asimismo reciben contribución de los proyectos de cooperación y en algunos casos es financiado por un gobierno o donante.

Sergio Coronel (2015), en su tesis titulada: *"Análisis jurídico del salario digno en el Ecuador"*, de la Universidad de las Américas de Ecuador, facultad de Derecho para obtener el título de abogada. Sostuvo como objetivo los siguientes: Considerar que la remuneración constitucional ecuatoriana supra garantiza la protección de la misma, además de los principios universales del derecho al trabajo son los importantes para proteger al trabajador en el contrato laboral, también se menciona al plan nacional el buen vivir 2009-2013 realizado por el presidente de la república ecuatoriana Rafael Correa creado con el objetivo de promover el pago de remuneraciones justas. Donde concluyó: Que el salario digno debe ser acorde a las necesidades del momento de los trabajadores, pudiendo así tener una mejor calidad de vida. (p.78)

Daniel Jiménez (2014), en su tesis de grado denominada: *Jóvenes, Empleo y Trabajo Decente- Colombia*. Manifiesta como punto de partida que para que los trabajadores tengan un mejor estilo de vida, tanto personal como familiar es indispensable establecer condiciones que garanticen el desarrollo y el bienestar de los mismos, de tal manera que tengan una vida más digna y justa. Ante ello mediante los

tres capítulos que presenta realiza un estudio bibliográfico que abarca del trabajo decente en los jóvenes, su posición del empleo juvenil en América Latina y por último los Jóvenes y el trabajo en Colombia; llegando a la conclusión que una de las políticas generadas con la finalidad de generar una mayor empleabilidad en Colombia fue la ley 789 del año 2002, la cual se proponía la creación de más de 400,000 mil empleos, para lograr lo anterior se realizó una fuerte flexibilización de la normatividad laboral; en cuanto al contrato de aprendizaje crea una ficción jurídica extrayéndolo para su regulación de la órbita del derecho laboral, cambiando además el concepto de salario por el de apoyo de sostenimiento. Recomienda el autor colombiano que se debe articular las políticas, programas y proyectos de Trabajo Decente y que las mismas sean del orden estatal, lo cual les da una mayor estabilidad y posibilita alcanzar los propósitos de brindarles a los jóvenes una inserción en el mercado de trabajo. Con esta investigación se tiene un precedente del análisis del término dignidad en relación al trabajo, por cuanto este debe reunir las condiciones necesarias para que el trabajador puede subsistir, y crean en él un desarrollo profesional. (p.56)

B) Antecedentes Nacionales

Víctor Sarzo (2014). En su tesis: *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. Sostuvo como objetivo: determinar el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración. Esta labor es importante porque, como se sabe, sólo este tipo de contenido goza de garantía constitucional, a través del proceso de amparo. Si los jueces no conocen el contenido constitucional del derecho a la remuneración, corren el riesgo de decretar la improcedencia de demandas de amparo que, justamente, versan

sobre aquel. Este error ocasiona la desprotección constitucional del derecho a la remuneración. Donde concluyo: Para determinar si el contenido constitucional del derecho a la remuneración se trata del denominado “contenido esencial” de los derechos fundamentales o del llamado “contenido constitucionalmente protegido”, es clave analizar la relación existente entre ambas figuras jurídicas en nuestro sistema constitucional. Al respecto, existen tres posiciones en torno al tema. La primera postula una relación de identidad entre ambas categorías. La segunda, una relación de todo a parte. Finalmente, una tercera posición centra su análisis en los límites inmanentes de los derechos fundamentales. (p.87)

Bio(2017), en su tesis denominada: *Trabajo, Empeleo y Remuneración Justa: Un analisis comparativo de la Enciclica Laborem Exercens y la Legislación Laboral Peruana*. Su tesis fue mediante una investigación cualitativa, de alcance descriptivo y de diseño no experimental plantea como objetivo el analizar el tratamiento dado a la concepción del trabajo humano en el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica Laborem Exercens y en la legislación laboral peruana. Llegando a la conclusión que la legislación laboral peruana reconoce al derecho a la remuneración justa como un elemento esencial del trabajo. El artículo 6° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, define a la remuneración como el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, ya sea que el pago se haga en dinero o en especies y cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición.

Valderrama (2012). *La Remuneración Mínima en el Perú*. Tesis para optar el grado Académico de Magister en Derecho, con mención en Trabajo y Seguridad

Social. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Post-Grado, Lima – Perú; que plantea como objetivo Determinar los factores que no permiten el incremento de la remuneración mínima en el Perú. Concluyendo que: la remuneración no debe fijarse por

periodos largos de tiempo, sino que debe ser reajustada anualmente en beneficio del trabajador, porque en un país como el nuestro donde los cambios son tan repentinos también las políticas estructurales en materia laboral deben procurar beneficiar al trabajador y no solamente al sector empresarial siendo que las políticas remunerativas debe fijarse por cada región del país.

Aliaga (2013), en su tesis: La Remuneración Mínima Vital y demás Derechos Laborales Constitucionales como límites materiales del Contrato-Ley. Tesis de maestría para obtener el grado Académico de Magíster en Derecho de la Empresa. Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo planteado es demostrar aplicando el test de proporcionalidad que los derechos de laborales constitucionales constituyen un límite material al contrato – Ley. Concluyendo que: la remuneración es un derecho fundamental que tiene todo trabajador y que debe ser percibido conforme a lo señalado en ley para garantizar su subsistencia; además de ser un derecho relativo indisponible para abajo pero disponible hacia arriba, señala también, que el monto de la remuneración mínima vital constituye el contenido esencial del derecho fundamental de todo trabajador para poder satisfacer necesidades básicas del trabajador.

Guerrero (2014), en su artículo: Contenido del derecho a la remuneración, Artículo jurídico Publicado en la revista actualidad empresarial N° 305, segunda quincena de junio, Lima- Perú. Concluyo que: la remuneración cumple funciones que

permiten la mejora de las personas y también permite vincular con otros derechos que permite una protección mayor a los trabajadores.

Sonia Medina (2016). En su tesis titulada: “*La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima Ciudad 2016*”. Donde sostuvo como objetivo general establecer el nivel de relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016. La investigación es de tipo aplicada, con un diseño no experimental transversal correlacional, con una población de 200 y una muestra de 132. Se aplicó como instrumento una encuesta por cada variable, el cuestionario fue validado por el juicio de expertos y se usó la prueba de Alfa de Cronbach para su confiabilidad, las cuales se determinó en la variable de La Gestión de remuneración con un resultado de 0.915 y en la variable Satisfacción Laboral con un resultado de 0.958 del mismo modo se tomó el método de análisis de prueba no paramétrica en razón a que son dos variables cualitativas, por ello el análisis se realizó con la prueba Rho de Spearman. Donde concluyo que: Existe relación significativa entre La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad 2016. (p.76)

Jenny Huaman (2017). En su tesis titulada : *Efectos jurídicos de la casación laboral N O 489-2015 - Lima vs el derecho a la remuneración digna*". Donde sostuvo como objetivo identificar los efectos jurídicos de la casación laboral N° 489-2015-Lima. Para ello, se utilizó dos técnicas, primero la entrevista y luego el análisis de normas, los cuales fueron validados por los docentes de la Universidad. En tal sentido, se concluyo lo siguiente: los efectos jurídicos de la casación laboral N° 489- 2015-Lima inciden en el derecho a la remuneración del trabajador, al existir ausencia de

normatividad laboral sobre la actuación del empleador ante una crisis económica, y que ante dicha ausencia posibilita al empleador a adoptar una decisión unilateral de reducir la remuneración que deja en un estado de vulnerabilidad a la parte más débil de la relación laboral.(p.112)

C. Antecedentes Locales

Dentro de las investigaciones mas importantes referidas a nuestro tema de investigacion solo hemos podido rescatar de antecedentes locales a :

Cesar Lopez (2017). En su tesis: *“La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo”*. Sostuvo como objetivo principal determinar si la discrecionalidad que posee el empleador para la determinación de remuneraciones en la empresa vulnera derechos fundamentales del trabajador, donde concluyo :

A) El derecho a la remuneración está protegido constitucionalmente, siendo su contenido esencial: El acceso, la no privación arbitraria, la prioridad sobre el pago de las demás obligaciones, la equidad en su otorgamiento, la suficiencia. B) El derecho a la remuneración no tiene carácter absoluto, sin embargo cualquier limitación que se imponga debe respetar el contenido esencial constitucionalmente protegido; en el cual señala como una de las aristas a la equidad en su otorgamiento; prohibiendo la desigualdad o discriminación no permitida. (p.112)

Roberto Puescas (2017). En su tesis titulada : *“Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la ley de la reforma magisterial- ley n° 29944”*. Donde sostuvo que el objetivo principal de la investigación fue analizar los beneficios

remunerativos y pensionarios no reconocidos en la Ley de la Reforma Magisterial. Para lo cual se planteó la siguiente hipótesis: Los Beneficios Remunerativos y Pensionarios de los docentes transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial- Ley N° 29944, se ven afectados por discordancias normativas y discrepancias teóricas. La metodología de la investigación utilizada fue explicativa- causal, con diseño que comprendió las variables de la Realidad, Marco Referencial y del Problema. La muestra comprendió 100 personas: 5 congresistas, 45 abogados y 50 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario, utilizando la técnica de encuesta y análisis documental. El resultado de la contratación de la hipótesis global se prueba en 65%, y se disprueba en 35%, asimismo los resultados de cada sub- hipótesis brindaron una verdadera situación del problema planteado. Donde concluyo : “Los Beneficios Remunerativos y Pensionarios de los docentes transgredidos por la Ley de la Reforma MagisterialLey N° 29944, se ven afectados por discordancias normativas y discrepancias teóricas, que están relacionadas causalmente y se explican por el hecho que no existe concordancia entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial; y por conocer y propugnar prioritariamente la aplicación de un planteamiento teórico; por lo que es necesario la aplicación de los Tratados Internacionales". (p.135)

2.2. Políticas Laborales en el Perú

Las Políticas Laborales de Empleo viene llevar a cabo todos aquellos criterios de actividad que tiene el estado para impartir acondicionamiento decente, acreedor y competente, entre los más importantes tenemos según las Políticas Nacionales tenemos :

1. Promover la inversión, aumento de la productividad, competitividad, infraestructura pública y desarrollo rural, para el crecimiento económico y generación de empleo decente. 2. Promover la inserción laboral productiva, formal y con empleo decente. 3. Promover la formación ocupacional, técnica y profesional, así como la capacitación y reconversión laboral, en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo. 4. Desarrollar e incrementar las capacidades emprendedoras de la población en edad de trabajar e impulsar sus emprendimientos en un marco de inclusión social, competitividad y enfoque de género. 5. Promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el mercado de trabajo, con enfoque de género. 6. Promover la coordinación intersectorial y territorialmente de las políticas económicas y sociales para la generación de empleo decente en un marco de diálogo social. (p.60)

En este sentido, las Políticas Nacionales de Empleo constituyen el resultado de la participación de diversos actores sociales e instituciones centrales y regionales, como también los organismos internacionales. Como la OIT(Organismo Internacional del Trabajo). Dicha propuesta del organismo internacional del trabajo ha realizado propuestas según el convenio N° 122 referido a las políticas públicas, donde para la elaboración de las Políticas Nacionales de Empleo se contó con la asistencia técnica de la OIT, logrando afinar la propuesta nacionales para generación de empleo.

Según el artículo de la Política Pública Nacional de Empleo menciona al Convenio 122 de la OIT, ratificado por el Perú, obliga al país a aplicar una política de empleo. En el artículo 1, inciso 1 del Convenio 122 se señala que:

Con objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema de desempleo y del subempleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa de fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido”, y en el inciso 3 agrega que dicha “política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales (...)”. De esta forma el país, en correspondencia a los compromisos supranacionales, ha asumido el reto de elaborar las Políticas Nacionales de Empleo.

2.3. Remuneración

La remuneración es el acto de contraprestación de un trabajo a cambio de un salario, conformado por la relación bilateral del empleador y empleado, y donde las obligaciones que derivan del mismo constituyen derechos por parte del empleado. Por tal el empleado está en condición de prestar los servicios y el empleador a pagar una contraprestación o remuneración por tales servicios. Por ende la remuneración es la objetivación de tipo monetario o económica del empleado que provenga del empleado por un tiempo determinado .Las percepciones económicas no sólo incluyen las dinerarias sino también las obtenidas en especie. (Israel, J & Nuñez, I. , 2010, p.2).

La remuneración es entonces un devenir constante en los temas de prestación de trabajo en todas sus aristas desde las temporales, privadas o públicas, y de gran importancia en la economía de un país. En el caso de la célula básica de la sociedad: “la familia”, es el camino a través del cual satisfacen sus necesidades; por el lado de las empresas, las remuneraciones son parte de los costos de producción. En los gobiernos, las remuneraciones siempre han repercutido en el contexto social del país y en aspectos tan importantes como el empleo, los precios, la inflación, la productividad nacional y por consiguiente en la posibilidad de exportar en condiciones competitivas. (Villarán, F. 2002, p.6)

La remuneración no tiene que ver solo con la parte importante de un contrato celebrado entre empleado y empleador, sino que también constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución de 1993 de nuestra carta magna. Es por ello que se puede establecer que dicho artículo 24 de la Constitución, tiene una premisa general señalando que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure por él y su familia, el bienestar material y espiritual; pero también por otra parte, está el interés del Estado en su tratamiento puesto que le permite garantizar a través de este, los derechos y las libertades constitucionalmente reconocidas, así, pone un determinado marco en el desarrollo legal para precisar que su cobro tiene prioridad sobre otros adeudos del empleador, y reconoce una remuneración mínima vital.

Por tal, por su naturaleza de un contrato de trabajo, el mismo que requiere de una contraprestación, si la prestación de servicios que se brinda, se realiza en forma gratuita, no se trataría de un contrato de trabajo, puesto que no cumpliría con uno de los elementos descritos para configurar, tal es el caso de los servicios prestados por

familiares cercanos; salvo el pacto en contrario de acuerdo a lo señalado en la Segunda Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria de la ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR).

De conformidad con el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-1997-TR: *“Constituye remuneración, para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.”* Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. Por otra parte no constituyen remuneración los aportes de contribuciones de seguridad social, así como gratificaciones, por navidad o fiestas patrias.

Donde es preciso también acotar, que la remuneración está ligado al derecho de la igualdad donde según el razonamiento que infiere es aplicable también al tema de igualdad remunerativa, y es que el artículo 24 de la Constitución, pone al derecho a la remuneración como un “derecho fundamental”, y donde se asocia al artículo 26 inciso 1 de la Constitución, por lo que se deduce que la igualdad de trato también abarca el derecho a la remuneración, es decir, la Constitución reconoce a todo trabajador el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa, sin distinción de género, raza o creencia religiosa.

2.4. El derecho a la Remuneración

La remuneración está escrita en el Título I de la Constitución, llamado: De la persona y de la sociedad", y que a pesar de estar como título solamente, se encuentra

más detallado y reconocido en el artículo 24, no pertenece al Capítulo I del referido Título, que lleva por nombre: "*Derechos fundamentales de la persona*", sino al Capítulo II, designado como "*De los derechos sociales y económicos*".

Y por ende se deduce que dicha norma aducida al derecho de remuneración esta descrita en la constitución como un derecho social, cuando deberá estar descrita como un derecho hacia la persona. Por lo que se resulta difícil apreciar al derecho de igualdad de remuneración como un derecho social y no uno inherente hacia la personas, es así que Mesías Ramírez (2004), quien sostiene lo siguiente:

En el caso del Perú, la Constitución de 1993 dispone que sólo los derechos civiles y políticos tienen carácter de fundamentales. No así los denominados derechos económicos, sociales, culturales y los de solidaridad. (...) Puede darse el caso de que los derechos constitucionales no coincidan necesariamente ni con los derechos humanos ni con los derechos fundamentales. (p. 26).

Según el Convenio sobre la protección del salario de 1949 de la Organización el denominado "salario" significa: "la contraprestación persona, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar". El Convenio de la OIT sobre salarios mínimos de 1992 también refiere que una remuneración justa debe bastar para proporcionar un nivel de vida decente a los trabajadores y sus familias. El adjetivo "justa" se refiere a prácticas de remuneración laboral justas y el adjetivo "decente" a niveles salariales decentes.

Según Medias Ramírez nos dice:

Ni el carácter humano del derecho a la remuneración depende de la naturaleza del ser humano como individuo, ni su fundamentalidad se encuentra supeditada a los rótulos con que el legislador constituyente ha organizado el texto constitucional. En ese sentido, consideramos que el examen de la condición del derecho a la remuneración como uno humano y fundamental requiere un análisis más detallado. (p.25.)

2.5. Teoría Absoluta de la Remuneración

Esta teoría nos menciona que el contenido sustancial al derecho de remuneración tendría un contenido subjetivo e intangible como por ejemplo, el derecho al pago de una remuneración mínima vital y un contenido no esencial o accidental, claudicante ante los límites impuestos por el legislador sobre la base del principio de proporcionalidad.

El Tribunal Constitucional peruano ha asumido esta teoría para configurar el contenido de determinados derechos fundamentales. De modo general, en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 6 de diciembre de 2002 ha sostenido lo siguiente:

El contenido esencial de un derecho fundamental está constituido por aquel núcleo mínimo e irreductible que posee todo derecho subjetivo reconocido en la Constitución, que es indisponible para el legislador, debido a que su afectación supondría que el derecho pierda su naturaleza y entidad. En tal sentido, se desatiende o desprotege el contenido esencial de un derecho fundamental, cuando éste queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable y lo despojan de la protección

constitucional Otorgada. (f.j. 2.2.4).

A propósito de estos problemas, Martínez-Pujalte López (2002), afirma lo siguiente:

La teoría absoluta (...) obliga a una división en partes una esencial y otra accidental del contenido de los derechos fundamentales; división que será con toda frecuencia completamente artificial, y que resulta además técnicamente insostenible, pues, como apunta con razón Gavara, induce a la curiosa conclusión según la cual, en el ámbito de los derechos fundamentales, el parámetro para el control de constitucionalidad de las disposiciones legislativas lo constituye tan sólo una parte de la norma constitucional en la que se reconoce el derecho, y no la totalidad de ésta. (...) Éste sería mi último argumento frente a la teoría absoluta (...): encierra el peligro de desplazamiento a la teoría relativa, habida cuenta de que la artificialidad de toda delimitación de un contenido esencial de los derechos como diferente del contenido accidental conduce a obviar esta cuestión, y a plantear el debate en el segundo de los requisitos indicados por la teoría absoluta que reclama la teoría relativa para las limitaciones de los derechos: la exigencia de justificación. (p. 43)

Por lo dicho, por Martínez descartamos que sea idóneo la teoría absoluta para contribuir el derecho al a remuneración en nuestra carta magna.

2.6. Teoría relativa a la Remuneración

Según, Alexy (1997), menciona:

Según la teoría relativa, el contenido esencial es aquello que queda después de una ponderación del derecho fundamental respectivo con los otros bienes o derechos de rango constitucional que justifican la limitación de aquel. Las

restricciones que responden al principio de proporcionalidad no lesionan la garantía del contenido esencial aun cuando en el caso particular no dejen nada del derecho fundamental. La garantía del contenido esencial se reduce al principio de proporcionalidad. (p.288)

2.7. Teoría Institucional a la Remuneración

El representante de esta teoría es Peter Häberle. Por eso, se enfatizara esta teoría en el análisis de dicho autor. De acuerdo el citado doctrinario Häberle, el contenido esencial de los derechos fundamentales es un contenido relacional:

El contenido esencial de los derechos fundamentales no es un elemento que puede ser desprendido 'de por sí' e independientemente del conjunto de la Constitución y de los otros bienes reconocidos como merecedores de tutela al lado de los derechos fundamentales (...). Los 'contenidos esenciales' de cada uno de los bienes constitucionales no están desvinculados entre sí; más bien se determinan recíprocamente.(p.117)

Asimismo, el referido autor postula que tal contenido es de carácter complejo:

El contenido esencial de un derecho fundamental y los límites, que sobre la base de éste resultan admisibles, forman una unidad. (...) 'En el contenido esencial' de los derechos fundamentales están comprendidos, por ejemplo, también el principio del Estado social, los derechos (fundamentales) de los otros y las leyes penales. (...) En el contenido esencial está comprendida también la tutela de bienes que poseen rango igual o superior [que los derechos fundamentales].

Hablando con metáforas: en el contenido esencial de los derechos fundamentales se refleja la totalidad del sistema constitucional de los valores. (...) [En esa línea], se entiende el 'contenido esencial' como una fórmula que resume todos los principios materiales y los procedimientos formales a través de los cuales son afirmados, según un criterio de inmanencia a la Constitución, el contenido y los límites admisibles de cada derecho fundamental (...)" (p.121)

Donde se aprecia que la teoría institucional nos dice que los derechos nos están excluidos de por sí, si no que se determinan reciprocamente, donde podemos inferir que el autor quiere unificar las dos teorías relativa y absoluta. Estamos, entonces, ante una teoría ecléctica sobre el contenido esencial de los derechos fundamentales.

Por lo cual resumiendo a la teoría institucional, el derecho a la remuneración resulta restringido, pero no inhibido. Contrariamente a la teoría relativa, la teoría institucional expondría que si hay un ámbito absolutamente tutelado en el derecho a la remuneración, no obstante y lo que lo diferencia de la teoría absoluta, argumentaría que tal ámbito se encuentra garantizado por los denominados *límites inmanentes del derecho*. Por lo que siendo así así, estamos otra vez ante la vulneración del *principio de fuerza normativa de la Constitución*: la tutela absoluta de sólo el *núcleo* del derecho a la remuneración significa desconocer la vinculación total del legislador al contenido constitucional completo de este derecho fundamental.

2.8. Características de la remuneración

a) Carácter de Irrenunciable

Nuestra carta magna en su artículo 26, menciona como uno de los principios

básicos de la relación contractual de trabajador y empleado, el carácter de irrenunciable en los derechos reconocidos por la constitución y la ley.

García (2014), menciona:

El trabajador goza de manera irrestricta de los derechos que le asigna la Constitución y la Ley, por estar concebidos dentro de un marco de protección dada su posición naturalmente débil en la relación laboral hace de la constitución su amparo fundamental (p.15).

La remuneración será siempre amparada por el principio de irrenunciabilidad de los derechos, que es de carácter público. En tanto no puede el empleado dejar de percibirla aun cuando ello tenga que ver con su misma decisión, y menos aún si proviene del empleador. La característica de irrenunciable no se agota en el tiempo, cualquier acto que conlleve hacer efectivo el renunciar al derecho de remuneración, será un acto nulo y no tendrá validez o efecto jurídico.

b) Carácter contraprestativo

La remuneración, es entonces la retribución recibida por los efectos de un trabajo realizado. En el contexto laboral el empleado se compromete a realizar determinados servicios y empleador se compromete a dar la contraprestación respectiva; la remuneración no es por la existencia en si del trabajo , si no de las contraprestaciones que surgen de ambos, el trabajo más un derecho por ello hace de un carácter contraprestativo; por ejemplo existen casos como el ejercicio de derecho de huelga o licencia sin goce de haber, donde el contrato está vigente, sin embargo no existe la obligación de otorgar una remuneración; esto es a lo que conocemos como suspensión perfecta del contrato de trabajo. Excepciones así

constituyen supuestos de suspensión imperfecta, en los que igual el trabajador tiene su remuneración aunque no haya prestación efectiva de sus servicios como tal (por ejemplo, licencia sindical, descanso vacacional, etc).

Según García, (2014), menciona:

Existen sumas otorgadas también a título de liberalidad por el empleador cuya entrega, sin embargo, se puede encontrar sujeta a la condición de que el trabajador cumpla determinada meta u objetivo. En estos casos será una suma con carácter remunerativo por ser justamente contraprestativo, aun cuando su otorgamiento provenga de la sola iniciativa o decisión del empleador (p. 16).

c) Libre disposición

García, A. (2014), nos menciona:

El trabajador tiene la potestad exclusiva y única de decidir el destino que dé a su remuneración, tanto para el salario dinerario como para los bienes que en especie recibe como tal. El trabajador adquiere el derecho de propiedad sobre su remuneración. (p.17).

El libre albedrio a la libre disposición es un derecho del trabajador oponible principalmente a su empleador, más que a otros terceros. Esto quiere decir que no puede el empleador coaccionar o condicionar la entrega de la contraprestación salarial a que se utilizado para un fin que él tenga, será el libre albedrio de parte del empleado de disponer para la conveniencia que este crea necesario.

No obstante hay algunas excepciones como la asignación por educación, que tiene una finalidad específica que no podrá ser cambiada por el trabajador; por lo que estará acreditando que lo hecho viene ser utilizado exclusivamente para costear el estudio de sus hijos en los términos del artículo 19° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N°

001-97-TR. Lo mismo también sucede con las condiciones de trabajo, cuya finalidad es servir para el trabajo, si vale el término. “El fin viene ya predeterminado e invariable, con anterioridad y con prescindencia de la voluntad del trabajador. Los uniformes de trabajo, el transporte, los viáticos y gastos de representación, entre otros, sirven y se destinan exclusivamente para el fin establecido, sin posibilidad de que este sea alterado por voluntad del trabajador”. (García, A. 2014 p.18).

d) La ventaja o incremento patrimonial

La ventaja de tener un incremento patrimonial es una característica importante de la remuneración ya que el incremento se da por el mismo incluso si su remuneración fuera mínima. Es en tanto un elemento que no se encuentra positivizado en algún legal de remuneración; pero que sirve para enfatizar que en su incremento por una contraprestación salarial. Un ejemplo sería el empleador que asume el costo del parqueo del vehículo de su trabajador durante la jornada laboral, o que asume el costo del gimnasio de él y de su familia, o de un seguro médico privado, está sumiendo costos que en un escenario normal formarían parte del presupuesto mensual del trabajador con cargo a sus propios ingresos. Todos ellos son beneficios que incrementan el patrimonio del trabajador a través del ahorro, ya que un tercero (empleador) asume por él gastos regulares que no se encuentra obligado por ley a entregar. Son remuneraciones aun cuando el elemento de la libre disponibilidad venga atenuado y que la utilidad de su entrega esté predeterminada y sea invariable por la voluntad del servidor.

e) Libertad de forma en la remuneración

La forma de remuneración se ha dado desde tiempos antiguos por especies no siempre por formas monetarias de pago y donde en nuestros días en la sociedad

hay dos maneras que sigue vigente en nuestra sociedad y es que pueda ser otorgada en dinero o en especie. Donde en nuestro país nuestra economía no se fundamenta por el intercambio de bienes o servicios por servicios, si no que se da por el intercambio de dinero que aumenta el margen de libre disponibilidad como ya se ha comentado. Empero, nada impone que la remuneración también pueda ser otorgada en especie, es decir con bienes no dinerarios o con servicios.

Y es que, a pesar que en nuestro país podría existir el otorgamiento de una remuneración en especie; nuestro ordenamiento jurídico no hay una norma que lo regule; no existiendo así reglas expresas que delimiten un tratamiento específico para la remuneración no dineraria.

Según García (2014), los puntos a regular serían los siguientes:

- ✓ Determinar qué bienes o servicios podrían otorgarse como remuneración en especie; los que naturalmente deberían ser de fácil realización en el mercado, probada utilidad y remota caducidad.
- ✓ Porcentaje máximo que dentro del íntegro de la remuneración podría ser otorgado en especie; pues naturalmente no creemos viable permitir remuneraciones íntegramente otorgadas en especie, no solo porque un mínimo análisis nos dice que el trabajador necesita del dinero para su subsistencia.
- ✓ Que, no reemplace a ingresos dinerarios preexistentes, sino que tienda a ser un mecanismo de incremento remunerativo (mismo tratamiento que vales de alimentos).
- ✓ Que, se fijen reglas claras para la valorización de los bienes. (p.20).

f) Naturaleza alimentaria

La remuneración tiene un papel importante ya que ayuda a tener un

incremento en su patrimonio y donde seguido de eso también sirve para la satisfacción de su familia, como la alimentación, entre otras necesidades básicas para su subsistencia de él y de su hogar. Según el artículo 24 de nuestra Constitución Política: “*El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.* El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (...)”

El artículo mencionado, en parte representa el carácter alimentario de la remuneración, asimismo explica las características de *inembargabilidad y protección del salario*.

g) Superprivilegio

El artículo 24 de la Constitución Política del Perú, en su segundo párrafo, indica que “(...) El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (...)”.

A esta doctrina se le conoce como el “superprivilegio del crédito laboral”, y lo que es de reducir la posibilidad o riesgo de no pago del crédito por conceptos laborales, tema muy ligado al principio de irrenunciabilidad. “Independientemente del éxito o fracaso del negocio, el trabajador tiene derecho a cobrar su remuneración en la forma y oportunidad convenidas” (García, A. 2014, p.22)

2.9. El derecho a la remuneración como derecho fundamental

En doctrina, se ha tratado de diferenciar a los derechos humanos de los derechos fundamentales atendiendo al nivel de concreción positiva de ambas categorías. Así, mientras que el nivel de positivación de los derechos humanos serían las normas internacionales, los derechos fundamentales serían aquellos derechos humanos reconocidos a nivel interno, principalmente, en las Constituciones. En esa línea, Pérez Luño sostiene que “con la noción de los *derechos fundamentales* se tiende a aludir aquellos *derechos humanos garantizados por el ordenamiento jurídico positivo, en la mayor parte de los casos en su normativa constitucional, y que suelen gozar de una tutelareforzada*”.¹

Asimismo, el mencionado autor agrega que a diferencia de los derechos humanos –que pueden abarcar incluso exigencias vinculadas al sistema de necesidades humanas que, debiéndolo serlo, no han sido positivadas – los derechos fundamentales “poseen un sentido más preciso y estricto, ya que tan sólo describen el conjunto de derechos y libertades jurídica e institucionalmente reconocidos y garantizados por el Derecho positivo.

Se trata siempre, por tanto, de derechos delimitados espacial y temporalmente, cuya denominación responde a su carácter *básico o fundamentador* del sistema jurídico político del Estado de Derecho”. Desde la perspectiva mencionada, el derecho a la remuneración es un derecho fundamental en el ordenamiento jurídico peruano, pues se trata de un derecho humano positivado en nuestra norma constitucional (artículo 24). Asimismo, sostenemos su carácter *fundamentado* de nuestro Estado de

¹ PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. Los derechos fundamentales. Colección “Temas clave de la Constitución española”. Cuarta edición. Madrid: Tecnos, 1991, p. 46. La cursiva es del autor. De una postura similar es el Tribunal Constitucional peruano que, invocando al mismo autor, manifiesta que “los derechos fundamentales, como objetivo de autonomía moral, sirven para designar los derechos humanos positivados a nivel interno, en tanto que la fórmula derechos humanos es la más usual en el plano de las declaraciones y convenciones internacionales” (sentencia de 3 de junio de 2005, f.j. 72. Recaída en el expediente 50-2004-AI/TC, acumulados).

Derecho, pues éste es uno social y democrático.² Sobre dicha configuración estatal (que representa una superación del Estado liberal), el Tribunal Constitucional ha manifestado lo siguiente:

“El Estado social y democrático de derecho no obvia los principios y derechos básicos del Estado de Derecho, tales como la libertad, la seguridad, la propiedad privada y la igualdad ante la ley; antes bien, pretende conseguir su mayor efectividad, dotándolos de una base y un contenido material, a partir del supuesto de que individuo y sociedad no son categorías aisladas y contradictorias, sino dos términos en implicación recíproca. Así, no hay posibilidad de materializar la libertad si su establecimiento y garantías formales no van acompañadas de unas condiciones existenciales mínimas que hagan posible su ejercicio real (...), lo que supone la existencia de un conjunto de principios que instrumentalicen las instituciones políticas, fundamenten el sistema jurídico estadual y sustenten sus funciones. (...) El sistema jurídico derivado de esta modalidad estadual [Estado social y democrático de derecho] trasciende la regulación formal, y apareja la exigencia de que sus contenidos axiológicos se plasmen en la vida cotidiana. Dicha concepción presupone los valores de justicia social y de dignidad humana, los cuales propenden la realización material de la persona; esto es, el libre desenvolvimiento de la personalidad y el despliegue más acabado de las potencialidades humanas sobre la base del principio de libertad”.³

² El artículo 43 de la Constitución dispone en su primer párrafo que “[l]a República del Perú es democrática, social, independiente y soberana”.

³ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de noviembre de 2003 (ff.jj. 11 y 13.d). Recaída en el

2.10. El derecho a una remuneración mínima como expresión del mandato de suficiencia del salario

El tercer párrafo del artículo 24 de la Constitución debe entenderse desde el primer párrafo del referido artículo. Como la remuneración debe ser *suficiente*, determinación de su monto no puede depender completamente ni de la libre voluntad de las partes (pues la negociación del salario nunca es simétrica, en perjuicio del trabajador) ni de lo que dicta el mercado (ya que puede suceder que el juego de una mayor oferta de servicios y una menor demanda de estos determine el descenso de los salarios a niveles que frustren la finalidad que persiguen). Resulta necesario, entonces, el establecimiento de niveles mínimos de salarios por el Estado, de forma que el bienestar espiritual y material del trabajador y su familia no quede en letra muerta.

Por lo tanto, al disponer que "[l]as remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores", nuestra Constitución está delimitando el derecho a una remuneración suficiente a través de la especificación de uno de sus componentes: el derecho a un salario mínimo.

A diferencia de lo que sucede con el respeto del monto salarial pactado, el establecimiento de remuneraciones mínimas es una obligación que vincula directamente al Estado (como poder público). A través de la regulación de tales remuneraciones, el Estado *concretiza* el derecho a una remuneración suficiente (aunque no todo el derecho). Esta concretización no sólo ha consistido en la determinación del monto respectivo - el cual se incrementa progresivamente - sino

también en el establecimiento de determinados requisitos para la percepción de las remuneraciones mínimas. Como la lógica nos dicta que todo trabajador debería gozar de un salario mínimo, prescindiremos de describir la evolución de las remuneraciones mínimas y nos dedicaremos a evaluar la constitucionalidad de tales requisitos, centrándonos, por la amplitud de su alcance, en aquellos previstos para el goce de la remuneración mínima *general* aplicable a los trabajadores de la actividad privada.

2.11 Trabajadores remunerados en función del tiempo de trabajo: el requisito de las 4 horas diarias

Actualmente, se exige que el trabajador labore 4 horas diarias o más para percibir el íntegro del salario mínimo. Esto se desprende de una interpretación *a contrario* del primer párrafo del artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR:

"Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de cuatro (4) horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital establecida tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios".

En lo que se refiere al derecho a la remuneración mínima, el Perú ha ratificado dos Convenios Internacionales de Trabajo: el Convenio OIT N° 26 y el Convenio OIT N° 99.⁴

No obstante versar ambos sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos – el primero, en las industrias de transformación y el comercio; el segundo, en la

⁴ Aprobados por el Congreso de la República mediante Resoluciones Legislativas N° 14033 y 13284, de fechas 22 de febrero de 1962 y 9 de diciembre de 1959, respectivamente.

agricultura –ninguno de ellos prevé expresamente el número de horas trabajadas como un criterio a tener en cuenta para el goce del derecho a la remuneración mínima. Sin embargo, esto no es de extrañarse, pues la técnica legislativa seguida en ambas normas consiste en otorgarle libertad al Estado para que, en coordinación con las organizaciones empresariales y sindicales interesadas, determine tanto los métodos de fijación del salario mínimo como los criterios a tener en cuenta para el cálculo respectivo.

Al respecto, son las Recomendaciones de la OIT correspondientes a estos convenios los que detallan una relación de métodos de fijación y criterios de cálculo de los salarios mínimos. La Recomendación N° 30, relacionada al Convenio OIT N° 26, menciona a título de ejemplo, en su sección A.II.1, tres métodos para la fijación de las remuneraciones mínimas:

“Cualquiera que sea la forma que revistan los métodos para la fijación de los salarios mínimos (por ejemplo, comités de fábrica para cada industria separada, comités de fábrica para grupos de industrias, tribunales de arbitraje obligatorio), debería efectuarse una investigación de las condiciones de la industria o parte de la industria de que se trate, y una serie de consultas a las partes más especialmente interesadas, es decir, los empleadores y trabajadores de esta industria o parte de industria, cuyas opiniones deberían ser solicitadas en todas las cuestiones relativas a la fijación de los salarios mínimos, y respetadas de la manera más amplia y equitativa”.

Igualmente, en su sección A.III, la referida directriz prevé los siguientes criterios para el cálculo de los salarios mínimos:

“Al determinar las tasas mínimas de salarios que deban fijarse, los organismos encargados de la fijación de salarios deberían tener siempre en cuenta la necesidad de garantizar a los trabajadores un nivel de vida adecuado. A estos efectos convendría, primeramente, inspirarse en las tasas de los salarios pagados por trabajos similares en las industrias en las cuales los trabajadores se hallen suficientemente organizados y hayan celebrado contratos colectivos eficaces, y, de no encontrarse este término de comparación, deberían inspirarse en el nivel general de salarios que prevalezca en el país o en la localidad de que se trate”.

Por su parte, la Recomendación N° 89 (correspondiente al Convenio OIT N° 99) detalla los criterios sugeridos por la OIT para el cálculo de los salarios mínimos en la agricultura. En ese sentido, en su sección I establece lo siguiente:

"1. Para determinar las tasas mínimas de salarios que deberían fijarse es conveniente que los organismos de fijación de salarios tengan en cuenta, en todos los casos, la necesidad de garantizar a los trabajadores interesados un nivel de vida adecuado. 2. Deberían tomarse en consideración, para la fijación de las tasas mínimas de salarios, los factores siguientes: el costo de vida, el valor razonable y equitativo de los servicios prestados, los salarios pagados por trabajos similares o comparables, en virtud de los contratos colectivos en la agricultura, y el nivel general de salarios, por trabajos de calidad comparable, en otras ocupaciones de la región donde los trabajadores estén suficientemente organizados".

Se puede apreciar que, a la hora de establecer los criterios para el cálculo de la remuneración mínima, ambas Recomendaciones inciden, ya sea directa o indirectamente, en el valor de la prestación. Por eso, utilizan criterios como los salarios pagados por trabajos similares o comparables, o el valor razonable y equitativo de los servicios prestados. Sin perjuicio de la finalidad social del establecimiento de un salario mínimo, esto es, garantizar al trabajador y a su familia la satisfacción mínima

de sus necesidades básicas,⁵ resulta razonable el establecimiento de tales criterios al ser el salario mínimo, desde luego, un concepto contraprestativo.

En esa línea, resulta constitucional que el Estado, en ejercicio de su libertad de regulación que le reconocen los Convenios OIT N° 26 y 99, establezca requisitos relacionados con la prestación laboral para la percepción de la remuneración mínima. Uno de estos sería el valor de la prestación, que no sólo funcionaría como elemento para determinar el salario mínimo, sino también como parámetro de identificación de las prestaciones que pueden beneficiarse con él.

Siendo esto así, resulta posible admitir prestaciones de trabajo excluidas del beneficio de un salario mínimo, por resultar de un valor inferior a éste. Teniendo como premisa lógica que el pago de una remuneración mínima corresponde a prestaciones básicas, simples o no complejas, la percepción de un salario por debajo del mínimo sólo puede

basarse en condiciones particulares de aquellas prestaciones. Sin duda, una de estas condiciones es el tiempo de trabajo. Así como resulta irrazonable que una norma exija al trabajador el cumplimiento de la jornada máxima legal para la percepción de un salario mínimo, también es desproporcionado que se obligue al empleador a pagar como mínimo esta remuneración en aquellas prestaciones de corta duración en el día.

Por eso, no estamos de acuerdo con el Decreto Ley 14222 (norma que si bien data de

⁵ No obstante no haber ratificado el Estado Peruano el Convenio OIT N° 131 (relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo), cabe tener en cuenta lo dispuesto en la Recomendación OIT N° 135, correspondiente a este Convenio, en lo que respecta al objetivo del establecimiento de los salarios mínimos. Específicamente, en la sección I de esta Recomendación se menciona lo siguiente: “1. La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias. 2. El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios”.

1962, se encuentra vigente en parte) cuando en su artículo 1 dispone que “(...) [n]o se podrá pagar suma menor que el salario mínimo vital que se establezca conforme a esta ley, por el trabajo efectivamente realizado en la jornada máxima legal o contractual por un trabajador no calificado (...)”; toda vez que, contrario sensu, permite pagar por debajo del mínimo en caso se labore menos de la jornada máxima legal. Debemos reparar que el derecho a una remuneración mínima es un derecho fundamental y, como tal, tiene que ser optimizado de la manera más amplia posible. Sin duda, esto no se logra condicionando desde una norma la percepción del salario mínimo al cumplimiento de la jornada máxima permitida por ley.

Por lo demás, el establecimiento de una remuneración mínima, si bien debe aspirar a asegurarles al trabajador y su familia un nivel de vida digno, no puede desconocer las capacidades económicas reales de las empresas comprometidas ni el valor de mercado de las prestaciones respectivas. En sintonía con lo expuesto, hoy en día se hace hincapié en un criterio de determinación, especialmente aplicable a los países en vías de desarrollo, que en los Convenios OIT N° 26 y 99 (y en sus respectivas recomendaciones) se encontraba ausente, como es el de los factores económicos. En efecto, el Convenio OIT 131, con carácter de recomendación para el Estado peruano por no haberlo ratificado, menciona expresamente en su artículo 3 lo siguiente: “Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes: (...) b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de

productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.⁶

⁶ CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. Proyecto de Ley General de Trabajo. Fecha de consulta: 9 de diciembre de 2010.

Por ello, una exigencia intermedia aparece como válida. En ese sentido, considero constitucional y arreglada a la normativa internacional que la Resolución Ministerial 091-92-TR exija laborar la mitad de la máxima jornada diaria (4 horas) para percibir la remuneración mínima.

2.12 El contenido constitucionalmente protegido del derecho a una remuneración equitativa

La Constitución no define el derecho a una remuneración equitativa. En nuestra opinión, este derecho se sustenta, a su vez, en el derecho a la igualdad de trato en la relación laboral. Sin embargo, nuevamente, la Constitución peca por defecto, esta vez, ni siquiera reconoce expresamente este otro bien jurídico. Dado que la delimitación del contenido constitucional del derecho a un salario equitativo exige partir del fundamento de éste, empezaremos analizando el derecho a la igualdad de trato en el trabajo, lo que significa determinar su condición constitucional y su contenido.

2.13. El derecho del trabajador a la igualdad de trato

De acuerdo con Neves Mujica, "[e]l principio de igualdad supone comparar dos situaciones y conferir el trato correspondiente: igual trato a situaciones iguales y desigual trato a situaciones desiguales. Tanto el Estado como los particulares, en nuestros actos normativos o no, estamos obligados a procurar este trato equivalente". Un principio general así formulado no existe en nuestra Constitución. Por el contrario, el legislador constituyente prefirió positivizar sólo determinados aspectos del principio de igualdad (por ejemplo, igualdad ante la ley e igualdad de oportunidades en la relación laboral). Tal técnica legislativa ha determinado que el reconocimiento constitucional del derecho del

trabajador, en su condición de tal, a la igualdad de trato deba ser fruto de una labor hermenéutica. Conviene explicar esto empleando el método deductivo (ir de lo general a lo particular).

Siguiendo una perspectiva ciertamente clásica, la Constitución peruana, en primer lugar, enfoca el principio-derecho de igualdad *frente* al Estado. Por eso, no es extraño que la primera manifestación de aquel, reconocida por esta norma, sea el derecho a la igualdad ante la ley:

"Artículo 2. Derechos fundamentales de la persona.

Toda persona tiene derecho:

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. (...)". De acuerdo con Eguiguren Praeli, son dos los componentes que integran el contenido del derecho a la igualdad ante la ley:

"1) La **igualdad de la ley o en la ley**, que impone un límite constitucional a la actuación del legislador, en la medida que éste no podrá - como pauta general - aprobar leyes cuyo contenido contravenga el principio de igualdad de trato al que tienen derecho todas las personas. 2) La **igualdad en la aplicación de la ley**, que impone una obligación a todos los órganos públicos (incluidos los órganos jurisdiccionales) por la cual éstos no pueden aplicar la ley de una manera distinta a personas que se encuentren en casos o situaciones similares".

Sin embargo, la doctrina es unánime en afirmar que el principio-derecho de igualdad no se agota en su contenido formal (igualdad ante la ley), sino que además posee una vertiente sustancial (igualdad de oportunidades). No obstante esta nueva formulación, el principio-derecho de igualdad sigue teniendo como principal destinatario al Estado:

"[L]a concepción del contenido del principio de igualdad entendido como

igualdad formal ante la ley, se ha visto luego ampliada hacia una vertiente que propugna también una igualdad sustancial. De allí que actualmente podamos distinguir entre la denominada **igualdad formal**, por la cual todas las personas tienen derecho a que **la ley los trate y se les aplique por igual**; frente a la **igualdad sustancial o material**, que impone más bien la obligación de que la ley tienda además a crear igualdad de condiciones y oportunidades para las personas”.⁷

Si bien esta vertiente material del principio de igualdad ha sido enfocada principalmente desde la perspectiva de la relación *ciudadano–Estado*, nuestro ordenamiento constitucional ha dispuesto expresamente su respeto en el ámbito de las relaciones laborales al consagrarse en el artículo 26.1 de la Constitución el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación:

“Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral
En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
(...)”.

Es cierto que en la relación de trabajo resulta difícil concebir este principio de la misma forma en que se le configura a propósito de la relación ciudadano – Estado (esto es, básicamente, a través de acciones positivas o medidas de discriminación inversa). Sin embargo, esta situación no tiene por qué implicar la ineficacia del principio de igualdad de oportunidades en el seno de las relaciones laborales. Al respecto, consideramos que su contenido justamente consiste en el derecho a la igualdad de trato de los trabajadores, pues difícilmente existirá igualdad de condiciones u oportunidades en las relaciones de trabajo si el empleador dispensa a sus subordinados tratamientos diferenciados arbitrarios o, incluso, discriminatorios.

⁷ EGUIGUREN PRAELI, Francisco J. Op.cit., p. 65. La negrita es del autor.

Este criterio es compartido por la Corte Suprema de Justicia de la República, que afirma lo siguiente:

“Primero.- Que, en efecto, la Constitución Política ha establecido como principio en las relaciones laborales que existe igualdad de oportunidades sin discriminación; principio que por su propia naturaleza es amplio y abarca un sinnúmero de situaciones laborales, **pero que se aplica cuando el goce de un beneficio o de un estado laboral es negado a uno pero sí otorgado a otro por causas ajenas al desempeño y calificación laboral**”⁸

En similar sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, que incluso llega a equiparar ambos conceptos:

“En puridad, [el principio de igualdad de oportunidades] plantea laplasmación [en la relación laboral] de la **isonomía en el trato** previsto implícitamente en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución; el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. (...) La igualdad de oportunidades – **en estricto, igualdad de trato** – obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria”.⁹

Por lo demás, el criterio expuesto se deduce del Convenio OIT N° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), que a lo largo de su articulado trata sobre la igualdad de oportunidades y de trato en la relación laboral sin establecer mayor distinción entre estas dos categorías.¹⁰

⁸ Casación 3602-97 LIMA. Publicada el 25 de agosto de 1999 en la separata respectiva del Diario Oficial “El Peruano”, p. 3316. El resaltado es nuestro.

⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 12 de agosto de 2005 (ff.jj. 22 y 23). Recaída en el expediente 008-2005-PI/TC. El resaltado es nuestro.

¹⁰ Convenio aprobado por Decreto Ley 17687. Instrumento de ratificación expedido el 30 de junio de 1970. En vigor, para el Perú, desde el 10 de agosto de 1970.

Por lo tanto, el derecho a la igualdad de trato en el trabajo encuentra sustento en la vertiente material del principio-derecho de igualdad. Es decir, el principio de igualdad de oportunidades establecido en el artículo 26.1 de la Constitución debe interpretarse como el derecho a la igualdad de trato dentro de la relación laboral. Entonces, nos encontramos ante un verdadero bien jurídico constitucional que, en palabras de Blancas Bustamante, “supone el derecho del trabajador a recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores. En ese sentido, la igualdad de trato en la relación laboral no se mueve, como la igualdad ante la ley, en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado – como poder legislativo, administrativo o judicial – sino dentro de una relación entre dos sujetos particulares, el empleador y el trabajador, el primero de los cuales está dotado de un poder de dirección respecto de cuyo ejercicio dicho principio debe operar como un límite o control para evitar diferenciaciones arbitrarias de trato”.

2.14. El derecho a igual remuneración por trabajo igual y por trabajo de igual valor

Son varios los instrumentos internacionales que, de alguna u otra forma, abordan la materia en estudio. Entre los que vinculan al Estado peruano, destacan los siguientes:

- i) Declaración Universal de los Derechos Humanos: el artículo 23.2 de esta norma dispone que “[t]oda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.
- ii) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: el artículo 7 de este instrumento señala que “[l]os Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) [u]na remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) [u]n salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna

especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres, con salario igual por trabajo igual; (...).”.

iii) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador): el artículo 7 de esta norma indica que “[l]os Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a) (...) un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; (...).”.

iv) Convenio OIT N° 100, sobre igualdad de remuneración¹¹: el artículo 2.1 de este instrumento expresa que “[t]odo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

Por lo expuesto, el contenido constitucional del derecho a una remuneración equitativa consiste en la igualdad de remuneración por un trabajo igual y en la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, sin ningún tipo de distinción. Tal como lo reconocen las normas internacionales mencionadas, el principal sujeto protegido por el contenido constitucional del derecho serán las mujeres que sufren discriminación salarial por su condición de tal. Sin

¹¹ Aprobado por Resolución Legislativa N° 13284, de fecha 9 de diciembre de 1959. Instrumento de ratificación depositado el 1 de febrero de 1960. En vigor, para el Perú, desde el 1 de febrero de 1961.

embargo, nada impide que este contenido constitucional proscriba también cualquier otra situación (sistemática o no) de discriminación salarial basada en motivos prohibidos distintos del sexo (origen, raza, edad, etc.).

Incluso, por la forma en que el derecho a una remuneración equitativa ha quedado configurado a partir de aquellos instrumentos internacionales y teniendo en cuenta su fundamento en el derecho a la igualdad de trato en el trabajo, afirmamos que el contenido constitucional del derecho a una remuneración equitativa alcanza a proteger a todo trabajador de cualquier acto de diferenciación simplemente arbitrario en materia remunerativa, como podría ser pagar, sin una justificación objetiva y razonable, distinto salario a dos trabajadores de la empresa que realizan una misma labor.

Queda así determinado el contenido constitucional del derecho a una remuneración equitativa. Sin embargo, no nos resulta ajena la sistemática omisión de este derecho en la jurisprudencia sobre igualdad salarial, que principalmente ha tratado el principio de igualdad de remuneración por trabajo igual. Asimismo, tampoco somos indiferentes al hecho de que si no concretizamos la más urgente finalidad de este derecho (proscripción de la sistemática discriminación salarial de las mujeres por razón de sexo), habría servido poco el indagar en su configuración constitucional. Trataremos estos dos puntos a continuación, con la idea de brindar un aporte a la vigencia del derecho en la realidad.

2.15. La concretización del derecho a una remuneración equitativa en su aspecto de igualdad salarial, sin discriminación por razón de sexo, entre mujeres y hombres

La discriminación salarial de las mujeres por razón de sexo es el principal ámbito de actuación del derecho a una remuneración equitativa. Éste tiene como principal finalidad la

eliminación de aquella situación. Por ello, resulta imperativo desarrollar el derecho a una remuneración equitativa en su componente constitucional de igualdad salarial entre mujeres y hombres, sin discriminación por sexo.

Esta tarea exige centrarnos en las disposiciones del Convenio OIT N° 100, que aborda el tema a través del denominado “principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor”. En las líneas que siguen brindaremos algunos alcances sobre este principio.

Conviene empezar afirmando que, para efectos de la aplicación del mencionado principio, el concepto de salario trasciende el elemento esencial de la contraprestatividad para abarcar también a todo aquello que recibe el trabajador en razón de su relación laboral. Esto es así porque el artículo 1 del Convenio OIT N° 100 establece una definición amplísima de remuneración:

“Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; (...).”

Por tanto, en su aspecto de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor, sin discriminación por sexo, el derecho a una remuneración equitativa maneja una noción amplia de salario que, en nuestra opinión, puede condensarse

en la siguiente regla (nunca absoluta, por supuesto): todo lo percibido en razón de la relación laboral es remuneración.

Por otra parte, la igualdad salarial referida se aplicará sobre empleos *diferentes*, pero que poseen un valor equivalente.²⁰⁰ Esto significa que previamente debe realizarse una comparación del valor de los puestos de trabajo distintos. Por eso, cabe afirmar que ningún empleo tendrá un valor en sí mismo, sino relativo, es decir, en comparación con otro.

De conformidad con el Convenio OIT N° 100, la determinación del valor relativo del empleo requiere una **evaluación objetiva** de éste sobre la base de los requerimientos que implique. En ese sentido, el artículo 3.1 de esta norma dispone que “[s]e deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio”. Por lo general, cuatro son los factores utilizados en las legislaciones nacionales para esta evaluación: calificación o aptitud, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo que demande el puesto respectivo.

En la misma línea, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley 28983) dispone que, para su cumplimiento, el Poder Legislativo debe seguir determinados “lineamientos”, entre ellos, el previsto en su artículo 5.a, consistente en “[a]probar normas que garanticen los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, a nivel laboral, (...) acorde con los compromisos y tratados internacionales que incorporan la equidad de género, la inclusión social y la igualdad de oportunidades, asumidos y ratificados por el Estado peruano (...)”. Por otra parte, en lo que al Poder Ejecutivo, los gobiernos regionales y locales se trata, esta ley señala que les corresponde adoptar políticas, planes y programas

de acuerdo, también, a determinados “lineamientos”, entre ellos, el regulado en el artículo 6.f, referido a “[g]arantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. (...)”.

La inexistencia de una ley que desarrolle el derecho de la mujer a una remuneración equitativa, en su componente constitucional de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por sexo, determina que, por lo menos en este punto, siga pendiente lo dispuesto tanto en el Plan Nacional como en la Ley de Igualdad antes referidos. Dado que se requiere del accionar del legislador para que aquel componente tenga una aplicación general en la realidad, la situación descrita representa una verdadera omisión inconstitucional del legislador en perjuicio del colectivo vulnerable que representan las mujeres.

Mientras tanto, serán los jueces los llamados a desempeñar un rol activo en la protección de este componente del derecho a una remuneración equitativa. Desde luego, ante la sistemática omisión judicial de este derecho, como tal, lo más conveniente para la trabajadora será sustentar su queja directamente en el principio de igualdad de remuneración que los hombres por trabajo de igual valor. Lamentablemente, los problemas no terminan aquí, pues se tendrá que instruir al juez sobre el significado de dicho principio y sobre su exigibilidad, por lo menos, en los casos concretos judicializados.

Para lo primero, será de ayuda las pautas generales antes reseñadas; para lo segundo, servirá la propia aplicabilidad inmediata del Convenio OIT N° 100 en virtud del artículo 55 de la

Constitución. El activismo judicial, no sólo en cuanto al principio en mención, sino también a favor de los demás componentes constitucionales del derecho a una remuneración equitativa, se torna más que necesario frente a nuestra realidad legislativa interna. Exigimos de la judicatura la mejor predisposición para la tutela de este derecho fundamental.

Hemos terminado el estudio del contenido constitucional del derecho a una remuneración equitativa y, con ello, damos por culminada la configuración constitucional del derecho a la remuneración. Como síntesis, presentamos el siguiente cuadro que indica, de modo general, los componentes del contenido constitucionalmente protegido de este derecho fundamental.

2.16. OIT

Para 1919, las naciones signatarias del Tratado de Versalles crearon la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y plasmaron estos argumentos en el Preámbulo de la Constitución de la OIT señalando que:

“Existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales. La paz universal y permanente sólo puede lograrse si se basa en la justicia social “.

(Hunt, 2007, p.1).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene sus raíces en la sede social de Europa y América del Norte del siglo XIX, pues fue en estas dos zonas donde comenzó la revolución artificial. La noción de una justicia oficial internacional se abre umbral en el siglo XIX sobre la simiente de tres motivos: completar la dura realidad de las masas trabajadoras, estabilizar la paz social en los estados industrializados, con el cese de organizar los aprietos sociales y revoluciones como la Revolución Rusa de 1919, y trazar

una regulación internacional que permitiera igualar las categorías de la autoridad internacional. (Hunt, 2007, p.1).

2.16.1. Convenio OIT, Referido a las políticas públicas N° 122

Este Convenio de gobernanza establece que los Estados que lo ratifiquen, formulen y lleven a cabo una política activa concebida para impulsar el pleno servicio, prolífico y independientemente elegido. Tal política deberá llegarse a avalar que haya trabajo para todas las cualesquiera que estén habitables y que busquen trabajo; que ese labor sea tan prolífico de cualquier manera dable; que haya dispensa para seleccionar servicio; y que cada trabajador tenga todas las dones de percibir la escuadra necesaria para tomar el puesto que le convenga y de usar en este ministerio y esta enseñanza las capacidades que posea, sin que se tengan en tabla su nobleza, color, ideología, apreciación política, ect. Esta política deberá sostener debidamente en cuenta el nivel y la jornada de florecimiento económico, así como las consonancias mutuas reales entre los objetivos del puesto y otros objetivos económicos y sociales, y será trabajadora a través de razonamientos atinados a ambientes y prácticas nacionales. Asimismo, el Convenio establece que los Estados que lo ratifiquen deberán establecer medidas para atribuir una política del servicio y consultar con los representantes de los trabajadores y de los empleadores. (Organismo Internacional del Trabajo, 2019).

2.16.2. Convenio OIT, referido a la igualdad de remuneración N° 100

El Convenio concerniente a la similitud de retribución entre la mano de obra masculina y la mano de representación femenina por un labor de igual valor, o Convenio sobre línea de retribución, es el centésimo acuerdo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el principal dirigido a la semejanza de retribución entre la adecuación de pantomima masculina y la jugada de manual femenina por un ajetreo de igual valor. Los Estados partes del entendimiento se comprometen a lograr dicha similitud de retribución a través de la ley, la presentación de un sistema para la precisión de los honorarios y/o la

mejora de consentimientos de gestión colectiva. El tratado 100 es uno de los ocho pactos importantes de la OIT (Convenios y Recomendaciones, 2016).

3. Metodología

3.1. De acuerdo al tipo de la Investigación

Cuantitativo

La presente investigación es de naturaleza cuantitativo ya que el enfoque que tiene el presente tema: Análisis de la Igualdad y remuneración Justa con las Políticas Públicas Laborales en el Perú, forma parte de las ciencias jurídicas sociales quienes se basan en los principios teóricos como la interacción social (investigador – personas sujetas de estudio). Es así que en la investigación cuantitativa solo necesitamos analizar la percepción de los operadores jurídicos en rangos más precisos, es por ello que la hermenéutica empleando a este enfoque será cuantitativo.

Para este tipo de investigación cuantitativa se empleó el instrumento de encuesta que según el autor. (Sandhusen, 2012), las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas cerradas. Donde esta tendrá 10 items, que tendrá como escalas: muy favorable, favorable, desfavorable, muy desfavorable, aplicados a los abogados laborales de este distrito judicial de Lambayeque.

3.2. De acuerdo al diseño de Investigación

Descriptiva

La presente investigación tiene como diseño ser de tipo descriptiva, porque se describirá y analizará a la variable Independiente: “IGUALDAD EN UNA REMUNERACION JUSTA” con las “POLITICAS LABORALES EN EL PERU” (Variable Dependiente), y así explicar con sus respectivas dimensiones doctrinarias y

jurídicas recabadas de distintas fuentes, a fin de que aporten con al marco teórico y sirva de aporte al análisis de resultados dando una explicación global al presente tema de investigación.

3.3. Población y muestra

Población

La población es el conjunto de todos los individuos que se desean investigar, y para la presente tesis de investigación, la población objeto de estudio se encuentra comprendida por trabajadores del sector público y privado y Abogados especializados en Derecho Laboral.

Tabla . Porcentaje de encuestados según cargo.

Cargo de los encuestados

Descripción	Cantidad
Trabajadores	7
Abogados	8
Total	15

Muestra

La población de informantes para los cuestionarios serán abogados especializados en derecho laboral y trabajadores del sector público y privado

Según datos obtenidos del Ilustre Colegios de Abogados (Consulta hecha en <http://www.ical.org.pe/busquedaabogados>), se tiene una población de 8.243 Abogados, de los cuales solo el 10% son especialistas en Derecho Laboral, siendo un total de 820 abogados; y la muestra de estudio que se utilizara de este total será el 10% (aleatoria simple), haciendo un total de 82 Abogados.

FORMULA

$$n = \frac{Z^2 (N) (p) (q)}{Z^2 (p) (q) + e^2 (N-1)}$$

Donde:

n = Muestra

(N) = 82 "Población total"

(p)(q) = 0.1275 "Proporción máxima que puede afectar a la muestra"

Z = 1.96 "El 95% de confianza de nuestro estudio"

e = 0.05 "Margen de error"

$$\Rightarrow n = \frac{(1.96)^2 (82) (0.1275)}{(1.96)^2 (0.1275) + (0.05)^2 (82-1)}$$

$$\Rightarrow n = \frac{(3.8416) (82) (0.1275)}{(3.8416)(0.1275) + (0.0025) (333)} \Rightarrow n = \frac{163.594}{(0.4898) + (0.8325)}$$

$$\Rightarrow n = \frac{68.594}{1.122} \Rightarrow n = 68 \Rightarrow n = 15$$

Reemplazando valores los encuestados serán 18 abogados, de los cuales serán solo a 8 según los criterios de inclusión mas los 7 trabajadores que tenemos hacen un total de **15 encuestados**

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Métodos**

En nuestra investigación haremos uso de los siguientes métodos, que nos permitirán desarrollar la observación de una forma adecuada y sistemática, así tenemos:

- ✓ *Método deductivo.*- La aplicación de este método nos permitirá analizar el material de estudio, el mismo que ha de servir de base para demostrar la hipótesis de trabajo, así como para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones finales.

-***Técnicas de Gabinete***

Tendremos a las referencias teorías, donde para la mencionada tesis fueron los siguientes instrumentos:

a) **Ficha bibliográfica:** La ficha bibliográfica contienen los datos de una identificación de algún libro, donde nos permite clasificar un libro de acuerdo con el nombre con el autor de la obra. Estas fichas se hacen para todos los libros o artículos que eventualmente pueden ser útiles a nuestra investigación. (Pérez, 2013).

b) **Ficha de resumen:** Nos servirá para seleccionar la idea central que sirvan de apoyo o ejemplifiquen la idea central. Redactar en forma sumaria en las fichas de resumen las ideas fundamentales del texto. Numerar y archivar las fichas obtenidas. (Bahena, 1998).

c) Fichas técnicas: Son los términos técnicos que se ha utilizado en toda la investigación, las mismas que nos servirán como ayuda para conceptualizar ideas y teorías que utilizaremos en gestión prisión preventiva y tutela jurisdiccional efectiva.

- Instrumento

Cuestionario: Al tener el enfoque de nuestro título necesitamos de preguntas más certeras y que se puedan medir en intervalos de bueno, regular, deficiente, muy bueno, por lo que para este tipo de medición será el instrumento a utilizar será la encuesta.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

La información obtenida mediante la aplicación de la encuesta nos arrojará resultados en rangos donde serán analizados en Excel para una vez procesados podamos sacar los resultados que esta nos dé, sobre la opinión de los abogados en derecho laboral sobre el tema de investigación donde se discutirán con las teorías recogidas del marco teórico a fin de sacar conclusiones y poder llegar a las recomendaciones del caso.

3.6. Aspectos éticos

Se realizó respetando los diversos principios éticos y jurídicos, siguiendo un estricto seguimiento de las normas, políticas y leyes que todo investigador debe realizar para garantizar la originalidad, y respeto por trabajos de diferentes autores. Así mismo cuando se utiliza a personas como sujetos de estudio, se debe tener en cuenta el consentimiento previo de los encuestados para participar, y la confidencialidad de los datos de los informantes fue asegurada al no registrar en las encuestas que se les efectuó ningún dato de identificación personal.

4. Resultados

a) En concordancia a explicar las políticas laborales del Perú en la actualidad tenemos:

Las Políticas Laborales en el Perú son todas aquellas que el estado promulga para bien de los trabajadores entre ellas tenemos: los convenios, leyes, tratados, donde se lleva a cabo todos aquellos criterios de actividad que tiene el estado para impartir acondicionamiento decente, acreedor y competente, entre las más importantes son a nivel internacional: ***“Los Convenios suscritos con la OIT”***, y a nivel nacional a la **Constitución**. que desde mi parecer las políticas laborales no tiene carácter vinculante con los convenios internacionales y por eso hay un déficit en el respeto a los derechos de igualdad en una remuneración justa y la consititcuon actual está más en defensa de las empresas que desde el trabajador en sí , diferente a la constitución de 1979.

b) En concordancia a explicar a la igualdad y remuneración justa desde su perspectiva jurídica-doctrinaria tenemos :

El derecho constitucional a la remuneración es, a la vez, un derecho fundamental y humano en el ordenamiento jurídico peruano. Este dato es relevante porque el contenido constitucional del derecho a la remuneración (ya sea que se entienda como “contenido esencial” o como “contenido constitucionalmente protegido”) no puede configurarse al margen de la concreta posición jurídica de éste. 2. Para determinar si el contenido constitucional del derecho a la remuneración se trata del denominado “contenido esencial” de los derechos fundamentales o del llamado “contenido constitucionalmente protegido”, es clave analizar la relación existente entre ambas figuras jurídicas en nuestro sistema constitucional. Al respecto, existen tres posiciones en torno al tema. La primera postula una

relación de identidad entre ambas categorías. La segunda, una relación de *todo a parte*. Finalmente, una tercera posición centra su análisis en los límites inmanentes de los derechos fundamentales. 3. No es posible afirmar una relación de identidad entre el “contenido esencial” y el “contenido constitucionalmente protegido” porque ambas categorías persiguen

finalidades distintas. La finalidad del “contenido esencial” consiste en establecer una frontera infranqueable que proteja al derecho (o, en estricto, a un componente de él) de las restricciones respectivas que quisiera practicar el legislador. En cambio, en el ordenamiento jurídico peruano, ésta no es la finalidad que cumple primariamente el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. Éste se configura como un requisito de procedibilidad en los procesos constitucionales de la libertad y, en ese sentido, la finalidad de su regulación no es otra que resolver el problema de la amparización del proceso peruano. Por lo demás, asumiendo que “el contenido esencial” es una garantía implícita en el ordenamiento peruano (tal como lo hace, erróneamente, el Tribunal Constitucional), la relación de identidad debe ser descartada completamente porque, de lo contrario, existirían dos categorías jurídicas que significan lo mismo (duplicidad), lo que es repulsivo a toda lógica jurídica.

C) En concordancia a explicar los convenios que tiene suscrito el Perú en respeto a la igualdad y remuneración justa tenemos:

La OIT Según el artículo de la Política Pública Nacional de Empleo menciona al Convenio 122 de la OIT, ratificado por el Perú, obliga al país a aplicar una política de empleo. En el artículo 1, inciso 1 del Convenio 122 se señala que:

Con objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el

problema de desempleo y del subempleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa de fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido”, y en el inciso 3 agrega que dicha “política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales (...)”. De esta forma el país, en correspondencia a los compromisos supranacionales, ha asumido el reto de elaborar las Políticas Nacionales de Empleo.

El convenio OIT, referido a la igualdad de remuneración N° 100, concerniente a la similitud de retribución entre la mano de obra masculina y la mano de representación femenina por un labor de igual valor, o Convenio sobre línea de retribución, es el centésimo acuerdo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el principal dirigido a la semejanza de retribución entre la adecuación de pantomima masculina y la jugada de manual femenina por un ajetreo de igual valor. Los Estados partes del entendimiento se comprometen a lograr dicha similitud de retribución a través de la ley, la presentación de un sistema para la precisión de los honorarios y/o la mejora de consentimientos de gestión colectiva. El tratado 100 es uno de los ocho pactos importantes de la OIT (Convenios y Recomendaciones, 2016).

D) En concordancia a determinar la opinión de los operadores jurídicos mediante encuesta sobre la igualdad y remuneración justa con las políticas laborales en el Perú tenemos:

Tabla 1.Respeto del estado por las políticas laborales nacionales

¿Hay respeto del estado por las políticas laborales nacionales?	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	33,3
NO	10	66,7
TOTAL	15	100,0

Fuente : Encuesta

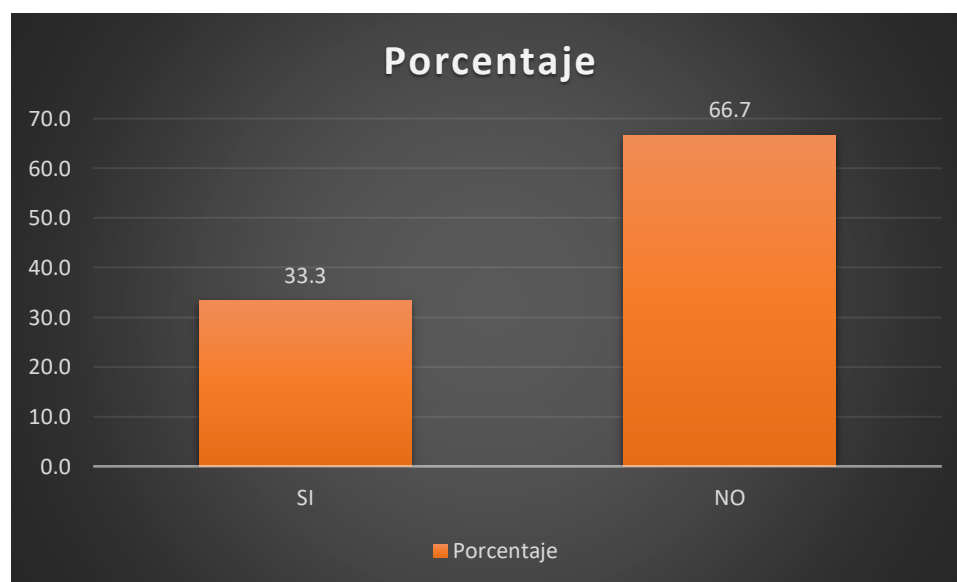


Figura 1.Respeto del estado por las políticas laborales nacionales

Interpretación. La mayoría de encuestados el 66,7%, menciona que no hay respeto por las políticas laborales nacionales, mientras que un 33,% menciona que si .

Tabla 2. Respeto del estado por las políticas laborales internacionales

¿Hay respeto del estado por las políticas laborales internacionales?	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	46,7
NO	8	53,3
TOTAL	15	100,0

Fuente : Encuesta

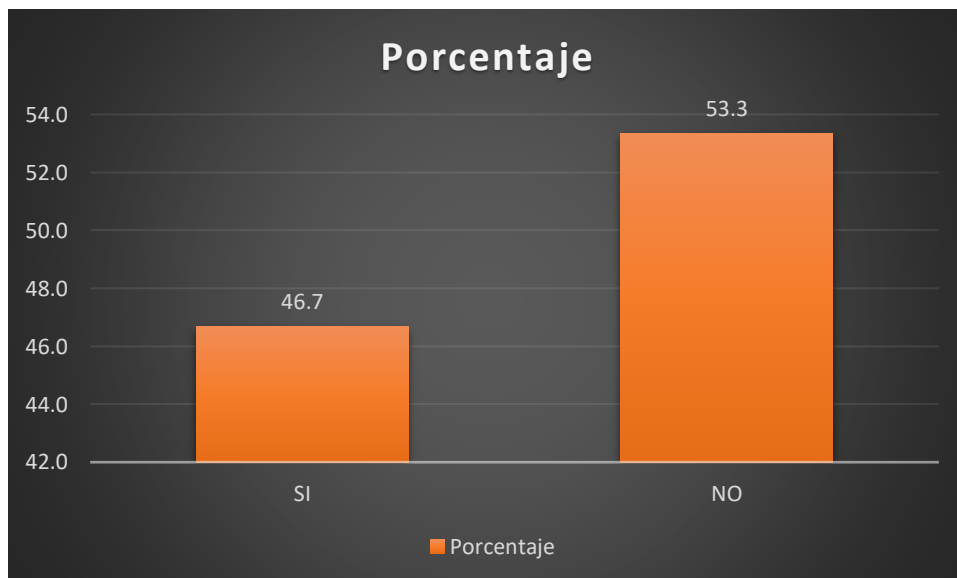


Figura 2. Respeto del estado por las políticas laborales internacionales

Interpretación. La mayoría de encuestados el 53,7%, menciona que no hay respeto por las políticas laborales internacionales, mientras que un 46,7% menciona que sí .

Tabla 3.Respeto a la Igualdad de Remuneración según convenios

¿Hay respeto a la Igualdad de Remuneración según convenios?	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	40,0
NO	9	60,0
TOTAL	15	100,0

Fuente : Encuesta

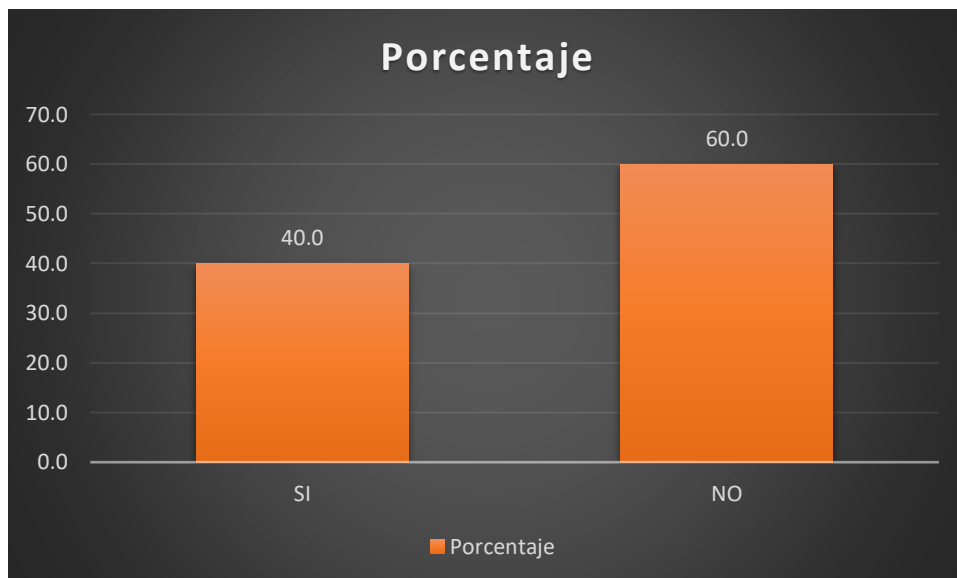


Figura 3. Respeto a la Igualdad de Remuneración según convenios

Interpretación. La mayoría de encuestados el 60,0%, menciona que no hay respeto a la igualdad de remuneración según convenios, mientras que un 40,0% menciona que si hay respeto a la igualdad de remuneración según convenios.

Tabla 4. Respeto a la Igualdad de Remuneración según OIT

¿Hay respeto a la Igualdad de Remuneración según OIT?	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	46,7
NO	8	53,3
TOTAL	15	100,0

Fuente: Encuesta

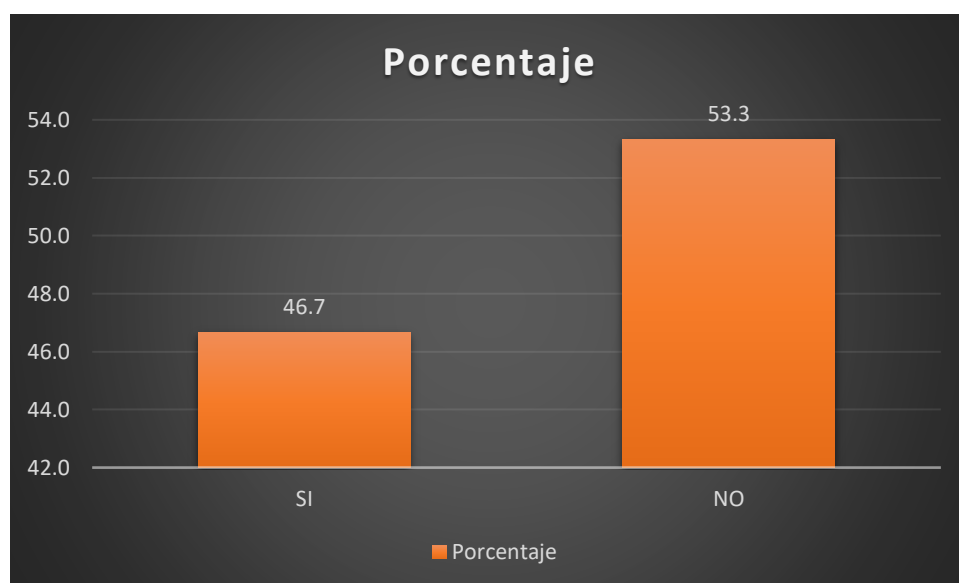


Figura 4. Respeto a la Igualdad de Remuneración según OIT.

Interpretación. La mayoría de encuestados el 533%, menciona que no hay respeto a la igualdad de remuneración según OIT, mientras que un 46,7% menciona que si hay respeto a la igualdad de remuneración según OIT.

Tabla 5. Respeto de Políticas de Igualdad Salarial.

¿Hay respeto de las Políticas de Igualdad Salarial?	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	40,0
NO	9	60,0
TOTAL	15	100,0

Fuente : Encuesta

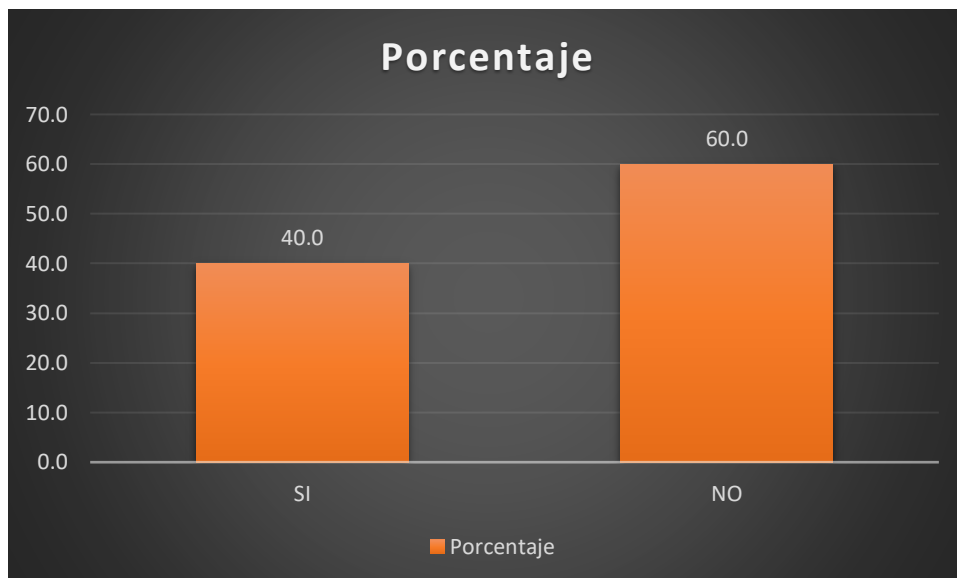


Figura 5. Respeto de Políticas de Igualdad Salarial

Interpretación. La mayoría de encuestados el 60%, menciona que no hay respeto por las políticas de igualdad salarial, mientras que un 40,0% menciona que si hay respeto a las políticas de igualdad salarial.

Tabla 6. Respeto Jurídico de Políticas de Igualdad Salarial.

¿Hay respeto Jurídico a la Igualdad desde la Constitución?	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	26,7
NO	11	73,3
TOTAL	15	100,0

Fuente: Encuesta

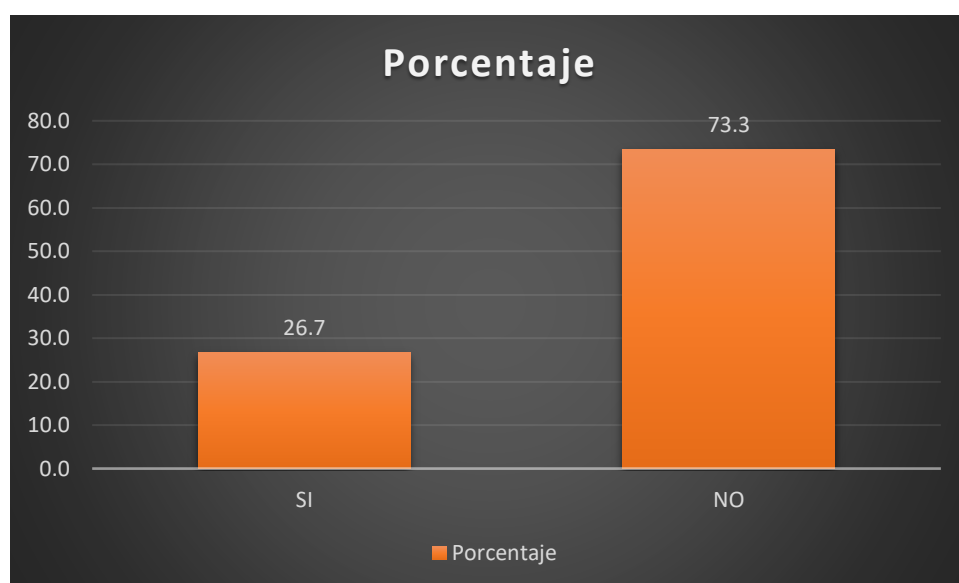


Figura 6. Respeto Jurídico a la Igualdad desde la Constitución

Interpretación. La mayoría de encuestados el 73,3%, menciona que no hay respeto jurídico a la igualdad desde la constitución, mientras que un 26,7% menciona que si hay respeto a las Jurídico a la Igualdad desde la Constitución

Tabla 7.Respeto Jurídico a la Remuneración Justa

¿Hay respeto Jurídico a la Remuneración Justa?	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	20,0
NO	12	80,0
TOTAL	15	100,0

Fuente: Encuesta

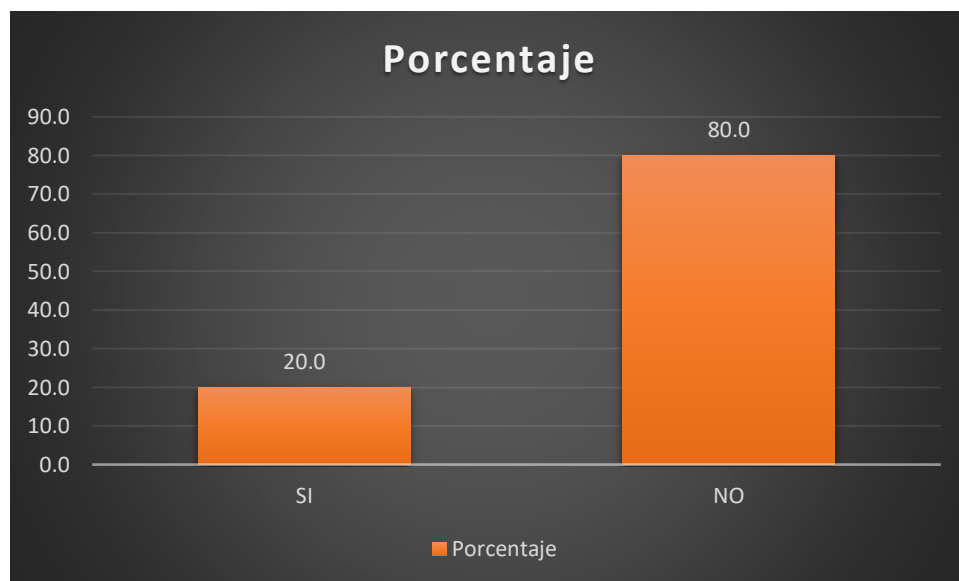


Figura 7 . Respeto Jurídico a la Remuneración Justa

Interpretación. La mayoría de encuestados el 80,0%, menciona que no hay respeto jurídico a la igualdad a la remuneración justa, mientras que un 20,0 % menciona que si hay respeto a las Jurídico a la Remuneración Justa.

Tabla 8. Respeto a un salario mínimo vital.

¿Hay respeto a un salario mínimo vital?	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	13,3
NO	13	86,7
TOTAL	15	100,0

Fuente: Encuesta

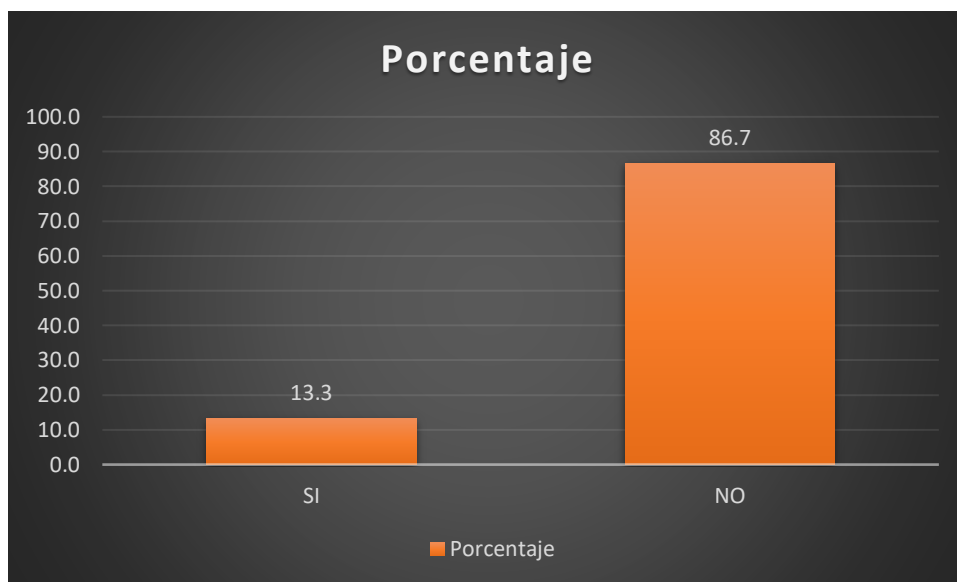


Figura 8. Respeto a un salario mínimo vital.

Interpretación. La mayoría de encuestados el 86,7%, menciona que no hay respeto a un salario mínimo vital, mientras que un 13,3 % menciona que si hay respeto a un salario mínimo vital.

Tabla 9. Respeto por parte del empleador al pago por horas extras.

¿Hay respeto por parte del empleador al pago por horas extras?	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	40,0
NO	9	60,0
TOTAL	15	100,0

Fuente: Encuesta

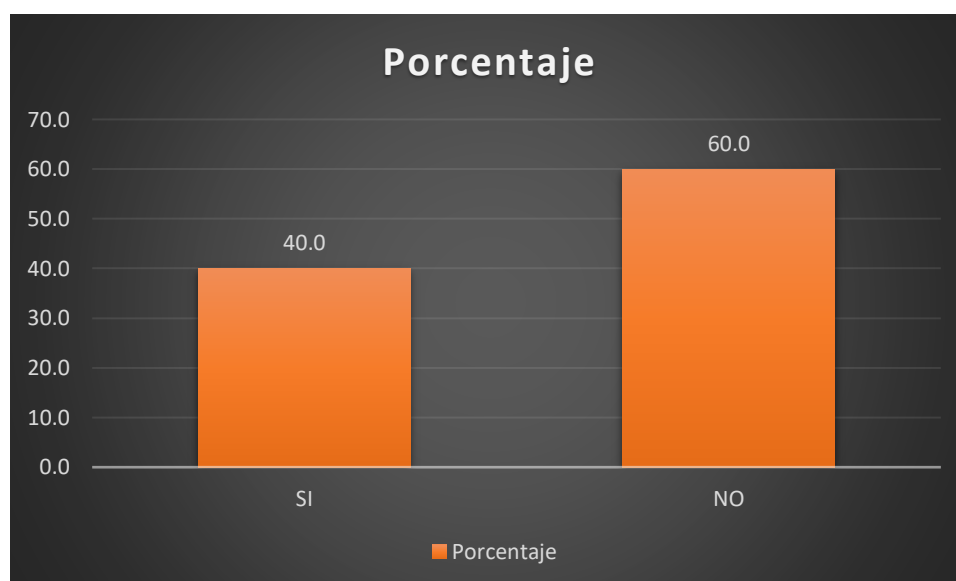


Figura 9. Respeto por parte del empleador al pago por horas extras.

Interpretación: La mayoría de encuestados el 60,0%, menciona que no hay respeto por parte del empleador al pago por horas extras, mientras que un 40,0 % menciona que si hay respeto por parte del empleador al pago por horas extras.

Tabla 10. Iniciativa de una reforma por parte del estado, para una igualdad en una remuneración justa.

¿Hay iniciativa de una Reforma por parte del Estado, para una igualdad en una remuneración justa?	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	46,7
NO	8	53,3
TOTAL	15	100,0

Fuente: Encuesta

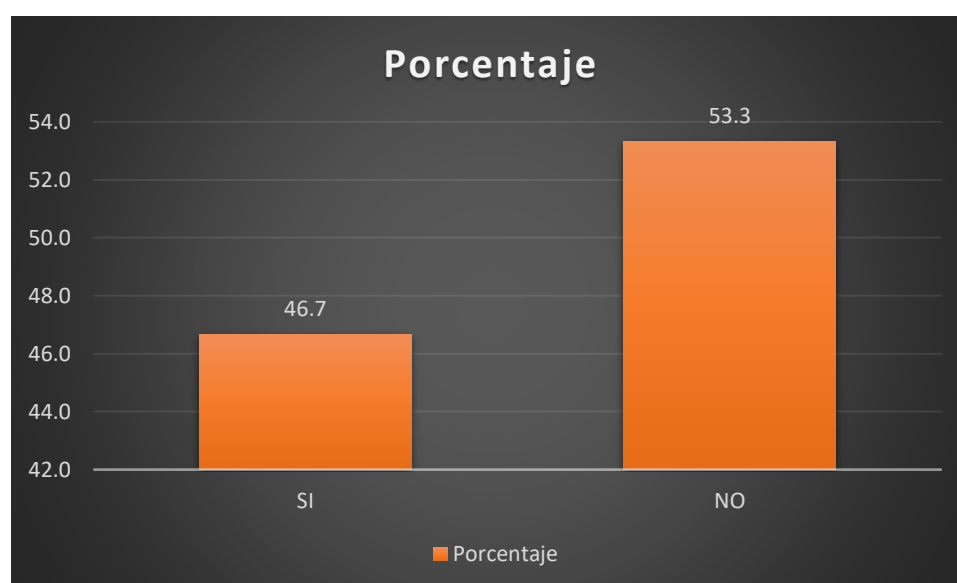


Figura 10. Iniciativa de una reforma por parte del estado, para una igualdad en una remuneración justa.

Interpretación: La mayoría de encuestados el 53,3%, menciona que no Iniciativa de una reforma por parte del estado, para una igualdad en una remuneración justa., mientras que un 46,7 % menciona que si hay una iniciativa de una reforma por parte del estado, para una igualdad en una remuneración justa.

5. Discusión y Limitaciones

5.1. Discusión

Las Políticas Laborales en el Perú son todas aquellas que el estado promulga para bien de los trabajadores entre ellas tenemos: los convenios, leyes, tratados, donde se lleva a cabo todos aquellos criterios de actividad que tiene el estado para impartir acondicionamiento decente, acreedor y competente, entre las más importantes son a nivel internacional: ***“Los Convenios suscritos con la OIT”***, y a nivel nacional a la **Constitución**. que desde mi parecer las políticas laborales no tiene carácter vinculante con los convenios internacionales y por eso hay un déficit en el respeto a los derechos de igualdad en una remuneración justa y la consititcuon actual está más en defensa de las empresas que desde el trabajador en sí , diferente a la constitución de 1979.

La Igualdad y Remuneración Justa desde una perspectiva Jurídica y Doctrinaria se tiene que la aplicación de las teorías aplicadas a la remuneración sobre la igualdad esencial para configurar el contenido constitucional de los derechos fundamentales ha sido inconsistente y contradictoria. De acuerdo con la teoría absoluta del contenido esencial, el derecho a la igualdad en una remuneración justa tendría un contenido esencial intangible (por ejemplo, el derecho al pago de una remuneración mínima vital) y un contenido no esencial o accidental, claudicante ante los límites impuestos por el legislador sobre la base del principio de proporcionalidad (por ejemplo, el derecho a la integridad del monto remunerativo, que podría ceder ante descuentos legales justificados). En esto ha influido el hecho de que los órganos jurisdiccionales no se han percatado que la vocación general de aquella teoría no se respeta y configuradora de tal contenido. En ese sentido, estas teorías no conduce a una aproximación integral sobre el contenido constitucional de los derechos fundamentales, sino básicamente a un análisis sobre la validez de las restricciones supuestamente aplicables en estos. De acuerdo con lo expuesto, el contenido constitucional

del derecho a la remuneración se trata del denominado *“contenido constitucionalmente protegido”* de los derechos fundamentales y no del llamado *“contenido esencial”* de estos. Por tanto, el derecho a la remuneración posee un contenido constitucionalmente protegido y no un contenido esencial.

Desde la perspectiva de la teoría relativa del contenido esencial, el legislador puede establecer restricciones al derecho a la remuneración, siempre y cuando éstas se justifiquen en un bien jurídico constitucional y respondan al principio de proporcionalidad. Por lo tanto, el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración nunca será uno previamente establecido, sino que resultará de la ponderación de este derecho con el bien jurídico constitucional que justifica la limitación impuesta. Esta restricción puede eliminar incluso la vigencia del derecho en el caso concreto. Se observa, entonces, que el derecho a la remuneración puede quedar permanentemente restringido por cualesquiera bienes jurídicos constitucionales, bastando para ello la proporcionalidad de la limitación. Por lo que describiendo pudimos ver que la igualdad en una remuneración justa según la perspectiva jurídica y doctrinaria solo sirve en derecho genérico pero no habla de la igualdad que debe haber entre los sujetos que lo perciben.

Respecto a los convenios que tiene suscrito el Perú con respecto a la Igualdad y Remuneración Justa tenemos a los que tiene suscrito con la OIT, respecto a los convenios al mas importante el Convenio OIT, referido a la igualdad de remuneración N° 100 , dicho Convenio concerniente a la similitud de retribución entre la mano de obra masculina y la mano de representación femenina por un labor de igual valor, o Convenio sobre línea de retribución, es el centésimo acuerdo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el principal dirigido a la semejanza de retribución entre la adecuación de pantomima masculina y la jugada de manual femenina por un ajetreo de igual valor. Los Estados partes del entendimiento se comprometen a lograr dicha similitud de retribución a través de la ley,

la presentación de un sistema para la precisión de los honorarios y/o la mejora de consentimientos de gestión colectiva. El tratado 100 es uno de los ocho pactos importantes de la OIT (Convenios y Recomendaciones, 2016).

Respecto a las encuestas hechas a los operadores jurídicos, podemos ver que en su gran mayoría ellos nos dicen que no hay respeto por las políticas laborales referidas a una remuneración justa con las políticas laborales en el Perú ni por parte del estado respetando a la constitución ni tampoco a los convenios internacionales suscritos por el Perú, a su vez también ellos mencionan que no hay una iniciativa por parte del estado de querer tener mejores políticas en bienestar de una igualdad en una remuneración justa.

5.2. Limitaciones

El enfoque de nuestra investigación , es un tanto subjetiva para recoger la información, se tuvo en cuenta que para recabar información en nuestro instrumento de medición solo a un pequeño grupo de persona, ya que es por la cuantía del tiempo y la problemática que es a nivel nacional se nos dificulta encuestar a todos los trabajadores a nivel nacional.

6. Conclusiones

- a) Analizando a la igualdad en una remuneración justa con las políticas laborales se pudo llegar a sustentar que hay varios fundamentos suficientes para que en el Perú, pueda tener una mejor consideración al empleador, desde su parte jurídica y normativa y su parte referida a la doctrina, ya que las teorías relativas a la remuneración absoluta e institucional hacen de esta que tenga una mejor dimensión para que se respete como tal.
- b) Respecto a las políticas laborales en la actualidad se pudo apreciar que son todas aquellas que da el estado en defensa de los derechos laborales en el empleado, pero no se llega a proteger en defensa de este, a pesar que nuestro país también tiene convenios en salvaguarda al derecho igualitario y de una remuneración justa.
- c) Explicar los convenios que tiene suscrito el Perú, son con la OIT, el convenio Convenio OIT, Referido a las políticas públicas N° 122, Este Convenio de gobernanza establece que los Estados que lo ratifiquen, formulen y lleven a cabo una política activa concebida para impulsar el pleno servicio, prolífico y independientemente elegido. Tal política deberá llegarse a avalar que haya trabajo para todas las cualesquiera que estén habitables y que busquen trabajo; que ese labor sea tan prolífico de cualquier manera dable; que haya dispensa para seleccionar servicio; y que cada trabajador tenga todas las dones de percibir la escuadra necesaria para tomar el puesto que le convenga y de usar en este ministerio y esta enseñanza las capacidades que posea, sin que se tengan en tabla su nobleza, color, ideología, apreciación política, ect. Esta política deberá sostener debidamente en cuenta el nivel y la jornada de florecimiento económico, así como las consonancias mutuas reales entre los objetivos del puesto y otros objetivos económicos y sociales, y será trabajadora a través de razonamientos atinados a ambientes y prácticas nacionales Respecto al convenio OIT, referido a la igualdad de remuneración N° 100, concerniente a la similitud de retribución entre la mano de obra masculina y la mano de representación femenina por un

labor de igual valor, o Convenio sobre línea de retribución, es el centésimo acuerdo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el principal dirigido a la semejanza de retribución entre la adecuación de pantomima masculina y la jugada de manual femenina por un ajetreo de igual valor. Los Estados partes del entendimiento se comprometen a lograr dicha similitud de retribución a través de la ley, la presentación de un sistema para la precisión de los honorarios y/o la mejora de consentimientos de gestión colectiva.

d) De la opinión de los encuestados tenemos que en su mayoría nos dice que no hay una igualdad de una remuneración justa , porque no se respetan ni la políticas laborales nacionales ni internacionales, así mismo ni el salario mínimo vital, ni tampoco el pago de horas extras, por lo que el estado deber preocuparse por salvaguardar estos derechos.

7. Recomendaciones

- 1) Proponer por parte del estado el respeto a los convenios a las políticas laborales en el Perú.
- 2) Que los convenios internacionales por parte de los países que lo celebran, tengan en adelante carácter vinculante y obligatorio, en defensa de la dignidad y remuneración justa de los trabajadores.
- 3) Que vuelva en la constitución el termino remuneración justa, por el de remuneración equitativa y suficiente, en defensa de la persona en si no de derechos sociales y económicos.

8. Bibliografía

Aliaga, C. (2013). *La Remuneración Mínima Vital y demás Derechos Laborales Constitucionales como límites materiales del Contrato-Ley (Tesis de Maestría)*. Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4507>

Bio, C. (2017). *Trabajo, Empleo y Remuneración Justa: Un análisis comparativo de la Encíclica Loborem Exercens y la Legislación Laboral Peruana*. Lima: Universidad Católica Sedes Sapientiae.

Bonet, J (1999). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo*. La Declaración de la OIT de 1998 Bilbao, Universidad de Deusto.

Bonet, J (2003). *Relaciones económicas y aplicación forzosa del Derecho Internacional Público*. Algunas consideraciones a propósito de la práctica de la Organización Internacional del Trabajo En: Revista Española de Derecho Internacional. Madrid, Boletín Oficial del Estado, Vol. LV, Julio-Diciembre.

Borrajo, E (1996). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid, Editorial Tecnos, 9ª. Edición.

Boza, G. *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad CATÓLICA del Perú. Lima

Cadena, A. (2015). *Políticas Públicas en Seguridad Social para el empleo informal en Ecuador*. Santiago: Universidad de Chile. Recuperado el 28 de diciembre de 2017, de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/134590/Pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20en%20seguridad%20social%20para%20el%20empleo%20informal%20en%20el%20Ecuador.pdf;sequence=1>

Coronel, S. (2012). *Análisis jurídico del Salario digno en el Ecuador* (Tesis de titulación). Recuperado de http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/163/1/_UDLA-EC-TAB-2012-95.pdf.

Canessa, M. (2002). *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Madrid, Tesina del Doctorado en Derechos Fundamentales de la Universidad Carlos III de Madrid.

De La Villa, L (1999). *Los derechos humanos y los derechos laborales fundamentales*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Número 17.

Gálvez, E., Gutiérrez, E., & Picazzo, E. (2011). *El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales*. Revista Mexicana.

García, A et all (2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Lima. Soluciones Laborales.

Guerrero, D. (junio, 2014). *El contenido del derecho a la remuneración*. Actualidad Empresarial (305). Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/4_16530_78022.pdf

HÄBERLE, Peter. La libertad fundamental en el Estado constitucional. Traducción de Carlos Ramos. Serie "Clásicos del Derecho Constitucional". Primera edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1997.

Huaman, J. (2017). *"Efectos jurídicos de la casación laboral N ° 489-2015 - Lima vs el derecho a la remuneración digna"*. Lima: Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23797>.

Hunt, J.(2007). La Organización Internacional del Trabajo. Un milenio de oportunidades. Medicina y Seguridad del Trabajo,53(209), 1. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2007000400001.

Israel, J & Nuñez, I. (2010). Actualización al apunte sobre remuneraciones de Claudio Palavecino. Recuperado en: [file:///C:/Users/Windows/Downloads/Unidad_7_remuneraciones%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/Unidad_7_remuneraciones%20(1).pdf)

Jiménez, D. (2014). Jóvenes, Empleo y Trabajo Decente. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 28 de Abril de 2017, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/46693/1/06699779.2015.pdf>

López. C (2017). *La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo*. Pimentel: Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4426/Lopez%20Castrejon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marcenaro, R. (2009). LOS DERECHOS LABORALES DE RANGO CONSTITUCIONAL. Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado el 22 de diciembre de 2016, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS LABORALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mele, D. (2010) Ética en la organización del trabajo. Trabajo decente y trabajo consentido”. En IESE Bussines School. Universidad de Navarra, Pamplona

Mercader, J. (2002) Derecho del Trabajo. Nuevas Tecnologías y Sociedad de la Información Valladolid, Editorial Lex Nova

ANEXO 1



CUESTIONARIO

Introducción

Se presenta el siguiente cuestionario que lleva por título: **ANÁLISIS DE LA IGUALDAD EN UNA REMUNERACIÓN JUSTA CON LAS POLÍTICAS LABORALES EN EL PERÚ**, donde nos permitirá tener una apreciación más precisa sobre la opinión de los operadores jurídicos y trabajadores, a fin de analizar si se vienen respetando las políticas laborales en el Perú en defensa de la igualdad en una remuneración justa en los trabajadores.

Información para los encuestados:

El presente cuestionario, servirá para analizar si se vienen respetando la igualdad en una remuneración justa con las políticas laborales en el Perú, su uso será estrictamente confidencial.

Datos Personales

Ocupación: Abogado () Trabajador Privado () Trabajo Publico

Cargo de Labor :

Fecha: ____ / ____ / ____ Sexo: Femenino () Masculino ()

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente las preguntas cerradas y marque según crea que es conveniente .

1.- ¿Hay respeto del estado por las políticas laborales nacionales?

SI () NO ()

2. ¿Hay respeto del estado por las políticas laborales internacionales?

SI () NO ()

2. ¿Hay respeto a la Igualdad de Remuneración según convenios?

SI () NO ()

3. ¿Hay respeto a la Igualdad de Remuneración según OIT?

SI () NO ()

4. ¿Hay respeto de las Políticas de Igualdad Salarial?

SI () NO ()

5. ¿Hay respeto Jurídico a la Igualdad desde la Constitución?

SI () NO ()

6. ¿Hay respeto Jurídico a la Remuneración Justa?

SI () NO ()

7. ¿Hay respeto a un salario mínimo vital?

SI () NO ()

9. Hay respeto por parte del empleador al pago por horas extras.

SI () NO ()

10. ¿Hay iniciativa de una Reforma por parte del Estado, para una igualdad en una remuneración justa?

SI () NO ()

ANEXO 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:.....
 1.2. Cargo e institución donde labora:.....
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:.....
 1.4. Autor(A) de Instrumento:.....

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

--

Pimentel, Noviembre del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

