

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DG NC
SEGURIDAD SOCIAL



TESIS

**Vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la
discriminación remunerativa en trabajadores docentes de universidades
privadas, región de Lambayeque**

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.

Investigador:

Bach. Hoyos Alayo, Carlos Antonio

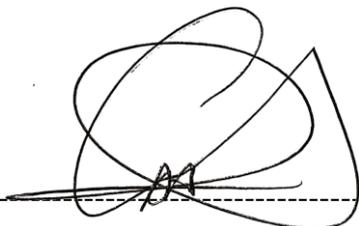
Asesor:

Dr. Anacleto Guerrero, Víctor Ruperto

Lambayeque - 2024

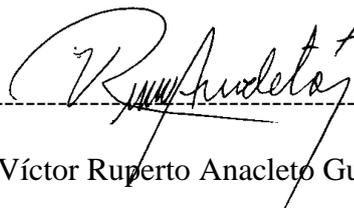
La vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en trabajadores docentes de universidades privadas, región de Lambayeque

Presentado por:



Bach. Carlos Antonio Hoyos Alayo

Tesista



Dr. Víctor Ruperto Anacleto Guerrero

Asesor

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado Académico de: MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO Y DG NC SEGURIDAD SOCIAL

Aprobado por:



Dr. Amador Mondoñedo Valle

Presidente del Jurado



Dr. Carlos Alfonso Sila Muñoz

Secretario del Jurado



Dr. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea

Vocal del Jurado



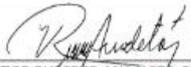
Recibo digital

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

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Carlos Antonio Hoyos Alayo
Título del ejercicio: REVISION DE TESIS
Título de la entrega: VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL A LA IGUAL...
Nombre del archivo: INFORME_FINAL_DE_TESIS_2.Carlos_Antonio_Hoyos_Alayo_2.d...
Tamaño del archivo: 1.86M
Total páginas: 85
Total de palabras: 17,124
Total de caracteres: 95,314
Fecha de entrega: 21-dic.-2022 01:03p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 1985583257




Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
D.N.I. 16407133
ASESOR

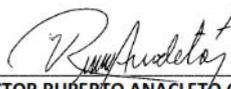
VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL A LA IGUALDAD FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA EN TRABAJADORES DOCENTES DE UNIVERSIDADES PRIVADAS, REGIÓN DE LAMBAYEQUE

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	2%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

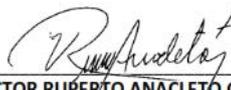
FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	doku.pub Fuente de Internet	1%
3	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
4	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	1%
5	vlex.com.pe Fuente de Internet	1%
6	larepublica.pe Fuente de Internet	1%
7	idoc.pub Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	1%

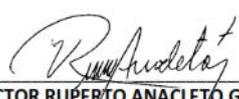

Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
 D.N.I. 16407133
 ASESOR

Trabajo del estudiante

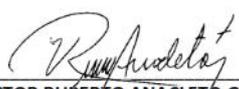
9	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 %
10	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	lawiuris.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
14	www.ccpaqp.org.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1 %


Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
D.N.I. 16407133
ASESOR

20	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
23	derecho.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	docs.com Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
27	miguelyengle.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
28	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	ezproxybib.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	www.un.org Fuente de Internet	<1 %
31	docplayer.es	


Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
D.N.I. 16407133
ASESOR

	Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
33	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	1library.co Fuente de Internet	<1 %
36	zdocs.com.br Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
39	ciencia.lasalle.edu.co Fuente de Internet	<1 %
40	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %


 Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
 D.N.I. 16407133
 ASESOR

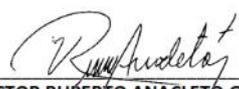
42	www.ipu.org Fuente de Internet	<1 %
43	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
44	portalfio.org Fuente de Internet	<1 %
45	www.readbag.com Fuente de Internet	<1 %
46	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
47	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
48	moam.info Fuente de Internet	<1 %
49	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
51	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
52	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
53	issuu.com Fuente de Internet	<1 %


Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
D.N.I. 16407133
ASESOR

54	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
55	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
56	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME II)", Brill, 2022 Publicación	<1 %
58	adapt.it Fuente de Internet	<1 %
59	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

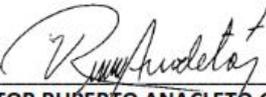

Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
D.N.I. 16407133
ASESOR

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Víctor Ruperto Anacleto Guerrero Asesor de Tesis de Bach. Carlos Antonio Hoyos Alayo, titulada ***“Vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en trabajadores docentes de universidades privadas, región de Lambayeque”***, luego de la revisión exhaustiva del documento, constato que la misma tiene un índice de similitud de 20% (VEINTE %) verificable en el reporte de similitud del programa TURNITIN.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 26 de diciembre del 2022



Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
D.N.I. 16407133
ASESOR

Acta de sustentación (copia)

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

112

Siendo las 5:30 p.m. horas del día jueves 07 de mayo del año Dos Mil Veinticuatro, en la Sala de Sustentación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se reunieron los miembros del Jurado, designados mediante Resolución N° 369-2023-EPG de fecha 18/04/2023, conformado por:

Dr. Amador Mandoñedo Valle PRESIDENTE (A)

Dr. Carlos Alfonso Silva Muñoz SECRETARIO (A)

Mg. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Banenechea VOCAL

Dr. Víctor Ruperto Anacleto Guerrero ASESOR (A)

Con la finalidad de evaluar la tesis titulada Vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en trabajadores docentes de universidades privadas, Región de Lambayeque

presentado por el (la) Tesista Carlos Antonio Hoyo Slayo sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 121-2024-I-EPG de fecha 22 de febrero de 2024

El Presidente del jurado autorizó del acto académico y después de la sustentación, los señores miembros del jurado formularon las observaciones y preguntas correspondientes, las mismas que fueron absueltas por el (la) sustentante, quien obtuvo 16 puntos que equivale al calificativo de Bueno

En consecuencia el (la) sustentante queda apto (a) para obtener el Grado Académico de:

Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Siendo las 7:00 p.m. horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.


PRESIDENTE


SECRETARIO


VOCAL


ASESOR

Dedicatoria

A DIOS por conducir mis pasos para lograr mis metas.

A mis padres, Artidoro y Consuelo, por sus consejos importantes para seguir alcanzando mis objetivos, y ser el soporte y motivación de mi crecimiento profesional y personal.

A mi abuelo Marcelo Alayo Pérez (QEPD), por ser persona virtuosa y mi ejemplo a seguir.

A mis hermanos, Walter Manuel, Luis Miguel y Luz Consuelo, por alentar el crecimiento profesional y ser una familia unida.

Agradecimiento

Al doctor Víctor Ruperto Anacleto Guerrero por su tiempo, orientación y apoyo en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Índice General

Acta de sustentación (copia)	x
Dedicatoria	xii
Agradecimiento	xiii
Índice General	xiv
Resumen	xvi
Abstract	xvii
Introducción	1
Capítulo I: Diseño Teórico	5
1.1. Antecedentes del problema.	5
1.2. Derecho laboral en el Perú	7
1.2.1. Características del derecho laboral	8
1.2.2. El Derecho del trabajo	9
1.3. La remuneración	11
1.3.1. Derecho a la remuneración	13
1.3.2. La remuneración en el Perú	14
1.3.3. Obligaciones remunerativas en el derecho laboral	15
1.3.4. Características de la remuneración	16
1.3.5. La remuneración y la aplicabilidad de los beneficios económicos	17
1.3.6. Tipos de remuneración	18
1.3.7. Actuales modificaciones de la remuneración para cada trabajador	20
1.3.8. Principios remunerativos	26

1.3.9. Igualdad de remuneración	27
1.3.10. Discriminación remunerativa	30
1.3.11. Sanciones ante el incumplimiento de la igualdad salarial	32
1.4. La igualdad en el ordenamiento peruano	33
1.4.1. La igualdad remunerativa ante la igualdad de trabajo	34
1.4.2. Participación de SUNAFIL ante la igualdad remunerativa	35
1.4.3. El mercado laboral y la lucha constante por la igualdad salarial	36
1.4.4. Obligaciones del empleador ante el cumplimiento de su obligación remunerativa	37
1.5. Marco conceptual	38
Capítulo II: Diseño Metodológico	44
2.1. Diseño de Contrastación de hipótesis.	44
2.2. Población y Muestra.	44
2.3. Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales.	44
Capítulo III: Resultados y discusión de los resultados	45
Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones	64
Referencias	66

Resumen

La desigualdad salarial es un problema que hoy en día se presenta en el ámbito privado y, en los últimos años, se ha venido presentado en las instituciones educativas de formación superior. Las universidades de la región Lambayeque han sido demandadas por sus servidores debido a que no se respetaba el derecho de igualdad ante la ley, del cual se desprende el derecho de igualdad salarial.

Dicha situación ha sido incluso analizada por el Tribunal de Fiscalización Laboral, quien ha pretendido brindar criterios para identificar cuando una desigualdad salarial implica un acto discriminatorio y en consecuencia, la vulneración del derecho a la igualdad salarial, de esta forma la desigualdad salarial se justifica cuando existen razones objetivas.

Sin embargo, a pesar de ello, la situación de afectación se ha mantenido en virtud de la presunta no obligatoriedad normativa que provoca la ausencia de una política remunerativa, instrumento que resulta nuclear para erradicar la vulneración del derecho a la igualdad salarial.

Palabras claves: Igualdad, igualdad salarial, política remunerativa y universidad.

Abstract

Salary inequality is a problem that today occurs in the private sphere and, in recent years, has been presented in higher education educational institutions. The universities of the Lambayeque region have been sued by their servers because the right to equality before the law was not respected, from which the right to equal pay follows.

This situation has even been analyzed by the Labor Inspection Court, which has tried to provide criteria to identify when a salary inequality implies a discriminatory act and consequently the violation of the right to salary equality, in this way the salary inequality is justified when there are objective reasons.

However, despite this, the affected situation has been maintained by virtue of the presumed non-compulsory regulations caused by the absence of a remuneration policy, an instrument that is essential to eradicate the violation of the right to equal pay.

Keywords: equality, salary equality, remuneration policy and university.

Introducción

Nuestra legislación laboral se encuentra fortalecida por diversos principios, entre ellos el de igualdad - en este caso igualdad de remuneraciones -, donde se busca que quienes prestan un servicio bajo las mismas condiciones de trabajo, perciban una remuneración igual, sin distinciones de ninguna especie. Dicho axioma presenta un sustento de carácter constitucional en el artículo 26° y legal, a través de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, la cual es de obligatorio cumplimiento.

Como contrapartida se encuentra la discriminación remunerativa, figura plasmada deliberadamente por el empleador a través de su poder de dirección del *Ius Variandi*, quien realiza una diferenciación salarial entre trabajadores sin criterio objetivo o subjetivo, ocasionando una serie de arbitrariedades y vulneración de derechos. Esta mala práctica se evidencia de forma tangible en el actuar de las universidades privadas en el Departamento de Lambayeque, deviniendo en conflictos, los cuales son judicializados en demandas laborales de pago de bonos remunerativos o pago de reintegros de estos mismos o de remuneración básica.

Bajo dicho contexto, se ha podido observar en la práctica judicial, la existencia de una conducta repetitiva por parte de las universidades privadas, Región de Lambayeque, que bajo su condición de empleadoras, cometen una serie de arbitrariedades como: la distinción de remuneración básica y conceptos remunerativos entre trabajadores docentes, respectivamente, sin causa objetiva y subjetiva, debido a la falta de una Política Remunerativa que permita la estandarización salarial de sus trabajadores de acuerdo a criterios claros.

Teniendo como formulación del problema: ¿Cómo reducir la vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en trabajadores docentes de universidades privadas, Región de Lambayeque?

Justificándose que en el Distrito Judicial de Lambayeque, desde hace varios años se vienen amparando demandas de nivelación de remuneración básica o pago de reintegros de conceptos remunerativos, contra entidades públicos y privadas, como la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque (EPSEL S.A.), la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT), la Universidad Particular de Chiclayo (UDCH), etc., debido a que en los procesos judiciales se ha logrado demostrar que sus trabajadores han sido víctima de discriminación remunerativa, por la razón, que el empleador a cierto grupo de trabajadores les reconoce un monto mayor en la remuneración básica o conceptos remunerativos, sin ninguna causa objetiva o subjetiva que permita demostrar una diferenciación, a pesar de que ejercen las mismas funciones, tienen el mismo cargo y nivel.

En este sentido, nuestra investigación se va a centrar en las universidades privadas, Región de Lambayeque, siendo que se analizarán los criterios emitidos por los juzgados laborales del Distrito Judicial de Lambayeque para amparar las demandas de los trabajadores docentes sobre pago del concepto remunerativo bono de productividad. Coexistiendo a la mencionada pretensión, la pretensión de pago, reintegros de los beneficios sociales como: gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y bonificación extraordinaria.

De esta manera, el tema materia de análisis se sustentará en el principio de igualdad y no discriminación, y en la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Siendo que la discriminación remunerativa es entendida como “un acto de diferenciación en los salarios efectuada por el empleador sobre la base de un

motivo discriminatorio que coarta la igualdad de trato o la igualdad de oportunidades del individuo afectado”. (Blume Moore, Iván, 2016, p.236).

Siguiendo esta lógica de ideas, nuestra normativa laboral es informada mediante principios laborales encargados de promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las ya existentes y resolver los casos no previstos (Plá Rodríguez, 1978). Dichos axiomas tienen una base en el ordenamiento jurídico internacional y nacional a través de la Constitución con el artículo 26°, dotándolos de una especial fuerza normativa, considerando como ejes al principio de igualdad, irrenunciabilidad e in dubio pro operario, en caso de duda se interpreta a favor del trabajador.

Finalmente, nuestra investigación servirá para dar solución a la situación problemática de que se siga dando una discriminación remunerativa entre los trabajadores docentes dentro de las universidades privadas de la Región de Lambayeque, y para ello se plantea la creación de un cuadro de categorías, funciones y estructura remunerativa, lo cual permitirá dar cumplimiento al Principio de Igualdad a nivel constitucional y legal. De esta forma, nuestro trabajo tiene una trascendencia social, salvaguardando los derechos de los trabajadores de las universidades privadas de la Región de Lambayeque, y previniendo posibles contingencias laborales para las demás universidades privadas del Departamento de Lambayeque.

Plasmando como objetivo general: Analizar la vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en trabajadores docentes de universidades privadas, Región de Lambayeque. Y como específicos:

- a. Fundamentar teórica y legislativamente la vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en la legislación peruana.

- b. Elaborar un diagnóstico para conocer la situación de las estructuras remunerativas de las universidades privadas de la región Lambayeque.
- c. Examinar los criterios jurisdiccionales que han fijado los jueces laborales en la ciudad de Chiclayo para amparar las pretensiones de discriminación remunerativa de los trabajadores docentes de las universidades privadas de la región Lambayeque.

Teniendo como hipótesis: Para reducir la vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en trabajadores docentes de universidades privadas, Región de Lambayeque, se debe crear un cuadro de categorías, funciones y estructura remunerativa, el cual permitirá dar cumplimiento al principio de igualdad a nivel constitucional y legal, salvaguardando derechos de los trabajadores docentes y administrativos; y así prevenir posibles contingencias laborales.

Teniendo como variables:

- a) Independiente: Principio de igualdad y no discriminación, permite que los trabajadores de las universidades privadas de la Región de Lambayeque sustenten sus pretensiones de pago de reintegro de remuneraciones.
- b) Dependiente: El *Ius variandi* del empleador, y Estructuras Remunerativas mal hechas ocasionan la discriminación remunerativa dentro de las universidades privadas de la Región de Lambayeque.

Finalmente, se tiene cómo unidad de análisis: Sentencias emitidas por los juzgados laborales de Chiclayo en casos de nivelación de remuneración y pago de reintegros de conceptos remunerativos.

Capítulo I: Diseño Teórico

1.1. Antecedentes del problema.

El autor Ángeles (2018) en su tesis analiza que:

“los factores que determinan la diferencia salarial entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo en Lima Metropolitana, considerando la política estatal para la igualdad salarial por sexo. El resultado de la investigación más significativo es que la educación, la edad, la experiencia y el número de horas de trabajo no son las determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones de directores o gerentes”.

El autor García (2008) en su tesis refiere que:

“la existencia de discriminación salarial por género en México en el año 2006 sectorizándolo en región norte, centro y sur. El resultado del estudio permitió corroborar que efectivamente existe desigualdad de ingresos existente entre las regiones antes mencionadas, siendo que la región del sur tiene el nivel más alto de discriminación salarial, y ante ello propone que el Estado comience a emitir normas a fin de cerrar la brecha salarial entre hombre y mujeres”.

El autor Ávila (2018) explica que:

“las diferencias salariales por género, siendo que no se valora ni pondera la capacidad económica de la mujer, ni su contribución en el crecimiento y desarrollo del país. En el resultado del estudio se ha demostrado que existe discriminación salarial por género, y la brecha salarial depende de los factores observables como años de escolaridad y experiencia laboral potencial de los

trabajadores (varones y mujeres) dependientes e independientes en el mercado laboral en Perú para el año 2016”.

El autor Cruz (2014) en su tesis menciona:

“aportar a la nueva literatura de la brecha salarial de género a través de la teoría del poder de negociación. El resultado del estudio es una nueva hipótesis señala que las mujeres obtienen una parte más pequeña de las ganancias de las empresas que los hombres, dado el menor poder de negociación que tienen”.

Los autores Meza Martínez & Mora López (2013) describe que:

“el freno en el acceso de las mujeres más capacitadas, incluso más que muchos hombres, a los estadios superiores de las estructuras jerárquicas de las entidades públicas y privadas, por mecanismos no siempre visibles de discriminación. El resultado permite afirmar que se cumple el “Efecto Techo de Cristal”, ya que sí existe una barrera invisible que impide que la mujer acceda a cargos directivos explicados por variables subjetivas para el empleador (consideran que las mujeres generan menor utilidad a la empresa o la mujer prioriza las tareas del hogar, dejando de lado sus responsabilidades laborales), pues estos están dispuestos a que ellas ejerzan cargos bajos y medios, pero en el momento de un ascenso a un nivel jerárquico el empleador prefiere contratar a hombres, poniendo en duda las capacidades de la mujer, lo que la coloca en una desventaja relativa en el momento de acceder a esta clase de empleos”.

El autor Peláez Domínguez (2015) en su tesis señala que:

“como objeto la averiguación de las causas que dan lugar a la discriminación negativa que se produce contra el trabajador de edad madura o mayor, sea de género masculino o femenino, en el mundo laboral. El resultado de estudio concluye que la discriminación

laboral, encuentra unas razones de ahorro o ganancia económica empresarial, ya que esta clase tipo de trabajador suele ser el que resulta de mayor coste laboral para la empresa, en función de la antigüedad, el salario y los complementos salariales acordes con una trayectoria laboral prolongada”.

1.2. Derecho laboral en el Perú

Para poder comprender mejor el derecho laboral, se tiene que tener un estudio previo de la constitución, pues esta es una de las primeras normas que aplica el derecho al trabajo de manera general y sin distinción alguna, respecto a esto se genera una autonomía privada del derecho, es así que se establece que el derecho laboral tiene un carácter tuitivo o protección por parte de la Constitución Política del Perú (Chanamé, 2021).

Sin embargo, desde el punto de vista de la Constitución peruana, se ha logrado delimitar que se atiende el derecho laboral como una autonomía privada, de tal forma que Neves (2018), analiza que dentro del derecho laboral se han presentado tres tratamientos constitucionales basados en el reconocimiento, la remisión o el no reconocimiento del derecho.

Este acto se fundamenta de acuerdo a lo que analiza la constitución desde un punto de vista del reconocimiento de los derechos, pues ante esta situación se suman las diversas problemáticas que se presentan por no cumplir los derechos ante las relaciones laborales, ya que se deja acotar que actualmente no se presenta una norma estructurada y basada en un código laboral, que ayude a orientar a los operadores jurídicos al reconocimiento de las normas laborales (Gonzales, 2017).

De acuerdo a lo mencionado por el Instituto Hegel (2021), se comprende que el Perú orbita en el derecho laboral con base en las normas internacionales que se han adherido,

entre ellas se tiene a la Organización Internacional del Trabajo, las Convenciones y Pactos Internacionales en Derechos Humanos, etc., todas estas acciones remontadas desde la primera revolución industrial, donde se escalonan los conflictos de los trabajadores y sus patrones.

Es así que se comprende que las relaciones laborales dentro de nuestro territorio se presentan por medio de un contrato de trabajo, pues se toma en cuenta acciones como la jornada laboral, el salario, el pago, la seguridad y la salud.

1.2.1. Características del derecho laboral

Dentro del derecho laboral peruano se han presentado dos ramas de análisis basadas en un derecho individual, la cual se ocupa de los derechos y los deberes que tienen los trabajadores, como es el caso de las licencias, las jornadas de trabajo, los sueldos y las gratificaciones, así mismo, se tiene el derecho colectivo, donde se involucran tutela de derecho de los sindicales trabajadores, es decir que esto se basa en un grupo laboral o de trabajo, por lo que se consignará deberes del estado (Mejía, 2021).

Para poder delimitar los elementos fundamentales se tiene que configurar la relación laboral existente, es por ello que entre las características se tiene en cuenta a:

Manifestación de voluntad.- Es un acto que se realiza de forma libre y autónoma, es decir, que se encuentra entre la voluntad de las partes ante la contratación; además, en este sentido se toma en cuenta el trabajo forzoso y la esclavitud, lo cual son actos que deben de estar prohibidos.

Remuneración.- Es un derecho fundamental constitucionalmente protegido, a través del cual se impone la obligación respecto del empleador de pagar por el servicio que se le ofrece. Se hace referencia a todo vínculo laboral que se pone como un medio salarial,

donde se tiene que acordar en función a la tarea realizada, en estos casos se toma en cuenta las escalas salariales.

Prohibición del trabajo de menores.- Este no solo se reconoce como un derecho laboral, son también internacional donde se encuentra vedado que los menores de edad ejerzan trabajos, pues esta forma de prohibición permite a que se protejan derechos constitucionales de los menores.

No discriminación.- De acuerdo a lo que hace mención la Convención Internacional de Derechos Humanos, se deben de respetar los derechos de los trabajadores sin tener actos de discriminación entre trabajadores, para ello se tiene que vedar eficazmente las causas de la discriminación, donde se proteja legalmente los derechos de los trabajadores.

Jornada laboral.- Se debe de respetar eficazmente las jornadas diarias y semanales, estos se aplican con base en la protección del trabajador ante las tareas que afectan la salud y las jornadas nocturnas.

Seguridad.- Todos los trabajadores deben de trabajar bajo condiciones dignas y seguras, donde se llegue a garantizar eficazmente la capacitación necesaria para poder prevenir enfermedades profesionales que afectan de manera directa la labor del trabajador.

1.2.2. El Derecho del trabajo

Es una contratación y relación laboral que se presenta entre el empleador y el trabajador, pues esta situación surge a partir de los nuevos tipos de contratos, actos sociales y sistemas de reproducción, es así que, el objeto de estudio de este derecho versa en la igualdad que debe de tener los sujetos frente al contrato de trabajo, además, el sujeto queda bajo las condiciones que el empleador proponga.

De acuerdo a lo explicado por Neves (2018), se comprende que el derecho laboral es un desequilibrio real que se presenta entre dos sujetos individuales, muchos de estos tienen el propósito de compensación jurídica, pues esto se basa en la razón y el objeto de estudio.

Sin embargo, este fundamento se realiza bajo la comprensión de la relación de trabajo, pues es necesario poder estudiar el derecho laboral para poder entender su carácter tuitivo que presenta y las contrataciones a las que se somete.

Ante ello se considera que el trabajo no siempre ha sido concedido como una relación laboral, sino también como aquel pacto entre sujetos, uno de estos actos se dio ante la esclavitud, donde era una forma de poder conseguir mano de obra (Raso, 2019).

De esta manera, se llega a considerar que el derecho laboral se presenta como un conjunto de normas que regulan los derechos y deberes tanto del empresario como del trabajador, muchos de estos abordando aspectos fundamentales de la relación laboral, pues se debe de tomar en cuenta aspectos como la remuneración, la jornada laboral y la protección de los trabajadores ante cualquier situación de despido arbitrario.

Es por ello que se menciona que desde los primeros ordenamientos jurídicos se han presentado diversas formas de pactos laborales, muchos de ellos sujetos a un trabajo asalariado, pues se comprende que la relación laboral es uno de los indicios del trabajo de los últimos tiempos, ya que en la mayoría de los casos se busca poder reconocer esta relación (Achahui, 2019).

A raíz de la industrialización, el derecho laboral se presenta una libertad de contratación, pues a las finales del siglo XIX, se ejecuta por medio de los contratos civiles la igualdad entre las partes, es así que Quiñones (2016), comprende que el

modelo capitalista y el avance de la tecnológica permite que la producción masiva conlleve a diversas contrataciones de trabajo, pues de esta manera se ha llegado a constituir un trabajo libre, por el cual existan nuevas reglas de funcionamiento de la sociedad.

A partir de ese siglo también se ha empezado a poder acceder a un mejor reconocimiento del derecho, pues la primera norma laboral se ejerció en España, a partir del año 1919 y 1930, donde se abordaron aspectos basados en la jornada laboral diaria, la salubridad del trabajo y los accidentes laborales.

Mucho de este derecho ha venido ejerciéndose de manera internacional, tanto es así que, varios Estados han accedido a pertenecer a instituciones internacionales como parte de los derechos humanos, pues sobre la base de la segunda guerra mundial se ha ejecutado de manera paralela un proceso de constitucionalización del derecho laboral, donde surgen tratados internacionales que son debidamente reconocidos por los derechos de los trabajadores.

1.3. La remuneración

Se establece que la remuneración es todo tipo de retribución que percibe un trabajador por aquellos actos laborales que hay realizado dentro de una empresa, pues esto se trata de un beneficio que se otorga por colaborar dentro de la empresa a través de la prestación de un servicio de manera subordinada y personales, en otras palabras, se logra concretar que la remuneración constituye todo tipo de factor existente en una relación de trabajo entre el empleador y el trabajador (Jara, 2018).

Ante este tipo de acciones remunerativas se debe de tomar en cuenta necesariamente de la relación laboral antes mencionada, pues también se consideran que los actos remunerativos son aquellos honorarios profesionales que se percibe del talento, donde

en marca y se tome en cuenta la relación laboral subordinada para ellos nos encontramos que la remuneración, es aquel pago de honorarios que se retribuye a cada persona por el servicio brindado a la empresa o a un individuo.

Por lo tanto, se engloba que los diversos tipos de remuneración retribuyen al servicio que presta la persona a una persona individual o a una organización, es así que, la remuneración es la suma total de los bienes o el dinero que se le paga al trabajador por un cierto tiempo de producción o de trabajo, habitualmente en la remuneración laboral se basa en dinero o también se puede constituir por parte de la entrega de bienes, esta misma es equivalente al porcentaje del salario, sin embargo, la ley con claridad establece de que siempre debe existir la remuneración basada en más del 70% (Mantero, 2019).

El acto remunerativo por parte del trabajador es importante, ya que permite incentivar y motivar a los trabajadores para que aumente la productividad laboral dentro de la empresa, pues esto es una fuerte satisfacción frente al trabajo realizado, además se mejoraría el desempeño y se incentiva haría a generar un mejor progreso dentro de la empresa.

Cómo se puede comprender la remuneración se efectúa por medio de la motivación, la producción y la satisfacción que debe de tener el trabajador, esto es una clave para poder mejorar el talento dentro de la empresa, pues queda consciente reconocer que si no se paga eficazmente a un colaborador este no generaría un incentivo y protección por parte de la empresa, ya que su nivel de productividad se reduciría debido a que no se cumpliría con el pago pactado y en su debido momento (Neves, 2018).

Hoy en día diversas de las organizaciones tienen conocimiento la forma correcta de poder retribuir a sus colaboradores, pues, esto permite determinar la valorización del

talento humano, la lealtad, la pasión y el compromiso que los trabajadores generan por parte de la empresa.

1.3.1. Derecho a la remuneración

Se logra entender que el derecho a la remuneración es aquel derecho que le corresponde a toda persona ante las condiciones dignas y libremente de su vocación (Ugarte, 2018), pues esto permite oportunidades existentes frente al empleo y otorga un derecho basado en los siguientes aspectos:

- a) El primero es la remuneración, presenta un carácter de alimento y de sustento, pues este pago va a ir directamente hacia una canasta básica familiar, la cual está destinada para cubrir las necesidades primordiales del trabajador y de toda su familia, lo que constituye un medio normal para poder sustentarse él y todo su hogar.
- b) Asimismo, se comprende que la remuneración permite la protección al trabajador frente a la dependencia de su empleador, donde se garantiza tiempo y percibir su sueldo de acuerdo al tiempo trabajado.

Correspondiente a lo mencionado y analiza también que la remuneración se otorga de acuerdo al tiempo, pues esto tiene que visualizar cuánto de duración ha tenido el servicio que brindaba el trabajador, asimismo, se analiza también en función a la obra o al destajo, esto quiere decir que se comprende la cantidad de obras o de trabajos que ha realizado dentro de la empresa (Carlos y López, 2017).

También se toma en consideración que la remuneración se otorga en función a la tarea, pues en determinadas obras y ocasiones los trabajos son a través de un período corto y debidamente establecidos, pues una vez culminada la tarea se va a generar una

remuneración por el servicio brindado, por último, se comprende que la remuneración también se otorga por comisión, es decir un pago por un negocio pactado ya previamente con el trabajador.

1.3.2. La remuneración en el Perú

Por medio de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, se establece que el artículo 3, manifiesta que la jornada de trabajo de 8 horas diarias y de 48 horas a la semana y se percibe una remuneración mínima en caso de que el trabajador realiza labores menos de 4 horas diarias el sueldo será proporcional en función a la remuneración mínima.

De igual forma, la Constitución Política en su artículo 24 establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, donde sea tanto para él como para su familia, la base de un bienestar material y espiritual, pues este artículo señala de que el Estado, conjuntamente con las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores busca que la remuneración mínima sea regulada con la finalidad de poder lograr algo equitativo frente a la canasta familiar del trabajador y de su familia (Tomaya, 2016).

Si se presentaría un cambio de remuneración mínima dentro del ámbito laboral, esta sería proporcionada por el Consejo Nacional del Trabajo, pues es la única institución encargada de poder acceder a cambios de la remuneración mínima (reajuste), que se va a dar en funcionamiento al aumento de la productividad, al incremento de los precios, y la inflación que se está presentando dentro del país.

1.3.3. Obligaciones remunerativas en el derecho laboral

Las remuneraciones son aquellas obligaciones principales que tiene el empleador ante su trabajador en el ámbito laboral, y éstas consisten en una cierta entrega de cantidad de dinero a cambio de los servicios que se han prestado por un determinado tiempo.

De acuerdo a este concepto, dentro del estado peruano se relaciona respecto a lo que menciona el artículo 6° del D.S. N° 003-97-TR, donde se analiza que la remuneración es entregada por medio de dinero o de especies, pues se debe de tomar en cuenta la libre disposición que tiene el trabajador y la prestación de servicios (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).

Además, se analiza que la remuneración constituye una libre disposición basada en el patrimonio que tiene el trabajador, pues se debe de acceder a un intercambio entre los servicios prestados y el pago dinerario por el servicio brindado.

Dentro del contrato la remuneración se aplica como un elemento, pues es una contraprestación que se efectúa hacia el trabajador con relación a la función laboral que realiza dentro de la empresa.

Para poder fijar este tipo de remuneraciones existen diversos factores, uno de ellos es el mercado mismo, pues la remuneración va a ir de acuerdo a la oferta y la demanda que se presenta dentro del ámbito laboral, además del sueldo puede variar de acuerdo al tipo de trabajo que ejecuta el trabajador; no obstante, en contraposición se comprende también que un factor relevante son las necesidades básicas que tiene el trabajador, para ello se toma en cuenta algunas restricciones legales donde se remunera de manera mínima al trabajador frente algunas profesiones que se generan (Ferro, 2019).

Además, se toma en cuenta de manera directa que el empleador y el trabajador tiene una capacidad económica dentro de la empresa, pues ambos van a generar una productividad laboral, por lo tanto, el trabajador debe estar debidamente remunerado de acuerdo a las acciones que realiza dentro de la productividad de la empresa.

De esta forma, dentro del aspecto remunerativo también se presentan las remuneraciones básicas, las cuales son aquellas cantidades mínimas y directas que el trabajador percibe por aquellos servicios que ha efectuado, es decir, su sueldo neto sin que exista ningún acto de gratificación, beneficios, bonificaciones o comisiones (Arias, 2016).

Finalmente, se comprende que también existen aquellas remuneraciones mínimas vitales, la cual es una cantidad de dinero que el empleado percibe por su jornada laboral y se otorgan con base en las necesidades que tiene el trabajador y de su familia, con la finalidad de mejorar la situación económica familiar, pues esto está ligado a la canasta básica familiar, que reúne aquellos gastos como es el caso de alimentos, bienes, vestimenta, transporte, educación, entre otros aspectos, además estos factores van de acuerdo a la dependencia de la oferta y la demanda buscando siempre mejorar la calidad de vida de cada trabajador.

1.3.4. Características de la remuneración

De acuerdo a lo mencionado por la Corte Suprema, por medio de la Casación 14285-2015, Lima, se ha tomado referencia las siguientes características:

- a) La remuneración presenta un carácter retributivo y oneroso, es decir, que la esencia de todo trabajo laboral se presenta entre una suma de dinero correspondiente a la prestación del servicio que el trabajador ha realizado.

- b) También se comprende que la remuneración tiene este carácter de no gratuidad, es decir, que los montos que se van a otorgar van a ser de liberalidad del empleador ante el trabajo realizado por el trabajador, de cumplimiento con lo prescrito en el contrato laboral.
- c) Asimismo, se analiza que la remuneración es de carácter de ingreso personal, es decir, que dicha suma de dinero va a ir necesariamente hacia el patrimonio del mismo trabajador.

De acuerdo al análisis de estas tres características, se va a poder detectar si nos encontramos ante un concepto remunerativo por el trabajo efectuado por el trabajador, es decir, que se detectaría cuál es la naturaleza y el monto que se le va a entregar al trabajador mediante la contraprestación de sus servicios (Yachas, 2017).

1.3.5. La remuneración y la aplicabilidad de los beneficios económicos

Se analiza que la remuneración no solamente es una contraprestación de los servicios que ha brindado el trabajador, sino también se les aplica a aquellas asignaciones sociales donde por ley le corresponde y se le reconoce a cada trabajador (Chanamé, 2020).

Para ellos se debe de tomar en cuenta y se contabilizan todos los beneficios que se les asignan, cómo es el caso de:

- a) Asignación familiar: Esto corresponde en un promedio del 10%, donde la remuneración se aplica de manera legal y mínima frente a los hijos menores de edad.
- b) Gratificación legal y bonificación extraordinaria: Esto se presenta por actos remunerativos, la cual se llega a pagar por medio de dos veces al año.

- c) **Compensación por tiempo de servicio:** Este pago se realiza por medio de una remuneración computable, y se paga en los meses de mayo y noviembre.

1.3.6. Tipos de remuneración

Dentro del marco legal, el concepto de remuneración se encuentra suscrito de acuerdo a lo prescrito en la Constitución Política del Perú del año 1993, donde en su artículo 24 menciona el cumplimiento de la remuneración que debe tener el empleador hacia su trabajador, asimismo en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 6 analiza este tipo de actos remunerativo y, por otro lado, a través del reglamento de la Ley de Fomento de Empleo entre el artículo 10 al 15 establece la definición de remuneración ante el cumplimiento de la prestación de servicio (Suclupe, 2019).

Ante este reconocimiento, se hallan los siguientes tipos de remuneraciones:

a) Remuneración Básica

Se considera una remuneración básica cuándo se presenta una cantidad mínima que percibe el trabajador frente a los servicios brindados, es decir, es una contraprestación directa que tiene el trabajador con el empleador.

b) Remuneración Mínima Vital

La remuneración vital es aquel acto de pago que se realiza de acuerdo a lo que establece la ley, donde se presenta la decisión unilateral del empleador, pues basándose en la naturaleza del trabajo, el trabajador debe de laborar menos de 4 horas diarias y percibir un equivalente proporcional a la remuneración mínima vital.

c) Remuneración Ordinaria

Se considera una remuneración ordinaria aquella cantidad que percibe el trabajador de manera mensual por los servicios prestados; y también se presenta por medio de una remuneración básica, pues es la suma que percibe el trabajador por concepto de carácter remunerativo.

También las remuneraciones ordinarias es aquella cantidad de dinero que se percibe el trabajador por un determinado tiempo por los servicios prestados, a diferencia de la remuneración básica, que es un sueldo de manera directa, sin gratificaciones y beneficios u otros conceptos que se aumenten ante el salario, pues esa diferencia es importante al momento de calcular los beneficios, ya que solamente en este caso de remuneración se toma en cuenta el tiempo de servicios y los conceptos laborales (Barrenechea, 2017).

d) Remuneración Computable

Esta remuneración es un cálculo legal que se aplica por parte de los beneficios sociales, donde se tome en cuenta aspectos dinerarios que percibe el trabajador y la contraprestación de la labor efectuada.

Ante este tipo de remuneración es el cálculo se va a hacer de acuerdo a la compensación por tiempo de servicio, pues este es una cantidad dineraria que se le otorga al trabajador por culminar la relación laboral, que es efectuado entre ambos, dicho cálculo también toma en cuenta una remuneración básica que se percibe al culminar el contrato, así como también los conceptos remunerativos de libre disposición que se presenta dentro del ámbito laboral (García, 2017).

e) Remuneración Vacacional

Este es una remuneración equivalente a la que el trabajador percibe de manera usual, pues esto se presenta en el caso en que el trabajador se le deba descanso vacacional, y deberá ser debidamente remunerado de acuerdo a las pruebas que existan para que acceda el descanso vacacional.

Además, se comprende que las remuneraciones vacacionales son aquellas que se ejecutan solo cuando se le da un derecho vacacional al trabajador, pues cada trabajador accede a días de descanso de manera obligatorio y luego de un año de trabajo, por consiguiente, el trabajador al tomar descanso (días no laborados), estos serán remunerados de manera efectiva, por tal motivo se decide hacer uso de un descanso laboral por el valor de la remuneración diaria equivalente, es decir, que se percibe un salario de forma anual.

f) Remuneración Indemnizable

Este acto remunerativo sirve para poder determinar y calcular el tipo de indemnización que le corresponde al trabajador por el cese o la falta de los beneficios laborales, es decir, porque no le otorgan vacaciones o cuando se trata de un despido arbitrario, ante este caso procede un pago indemnizatorio reconocido por los seis últimos meses anteriores al despido que se ha ejecutado.

1.3.7. Actuales modificaciones de la remuneración para cada trabajador

En función a lo prescrito por el Decreto de Urgencia N° 033-2020, dentro del sector privado de manera excepcional, cada trabajador que haya generado renta de quinta categoría y cumpliendo lo mencionado por el decreto de urgencia, se presentará un subsidio del 35% es decir que el trabajador recibirá un pago no superior al porcentaje

mencionado de la suma de sus remuneraciones brutas mensuales, esto corresponde establecer de que ganen hasta un promedio de S/ 1,500.00 soles, pues este esfuerzo se realiza para efecto de la preservación del empleo de los trabajadores y el sector privado, por otra parte, se considera que este mismo decreto establece medidas contemporáneas donde los trabajadores deben de presentarse en planilla para estar orientados ante la prevención del empleo.

Este tipo de norma tiene como objetivo establecer medidas extraordinarias para poder minimizar efecto de disposición de prevención ante el estado de emergencia, donde se apruebe un acto de protección ante la vulnerabilidad de los bajos ingresos de las personas jurídicas y naturales, pues frente a la situación de emergencia nacional se han establecido nuevas medidas de confinamiento y disposiciones frente a los efectos del covid-19.

Con base en estos preceptos y tomando en cuenta la necesidad de adoptar las medidas sociales, se brinda un mejor servicio de atención alimentaria para la canasta básica familiar de las personas que han sido debidamente vulneradas ante el aislamiento social de emergencia sanitaria, pues el incremento de esta nueva normativa permite establecer medidas de impacto económico dentro del Perú, dónde se toma en cuenta lineamientos de urgencia de materia económica y financiera.

En cuanto a los empleadores para poder cubrir la plantilla de cada empresa, se resguarda de manera eficaz y excepcional la sustentación del pago de remuneraciones frente a las necesidades que requiere cada trabajador, pues este decreto se manifiesta por medio de la economía peruana y las disposiciones de prevención del estado de emergencia, con el fin de que se logre aplicar diversos criterios basados en la excepcionalidad, la

necesidad, la transitoriedad, generalidad y conectividad entre el trabajador y el empleador.

a. Carácter de la remuneración

De acuerdo a lo prescrito por el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo (Juape, 2018), los caracteres de la remuneración son los siguientes:

Carácter retributivo, se hace referencia al pago que se efectúa por medio de la prestación de servicio de los trabajadores

Carácter de sustento, este se basa en el beneficio material de percepción donde a través de la manutención se alcanza poder tener una vida digna del trabajador.

Como renta de trabajo, se regula el ingreso proveniente del personal de trabajo, tomando en cuenta la perspectiva del Estado y la facultad que éste interpone frente a la renta de quinta categoría.

b. Modalidades de cumplimiento de la obligación de pago

Plazo de pago

Este es una obligación remunerativa que se genera por medio del trabajo realizado y se afirma de acuerdo a los plazos del trabajo y el tiempo que sea efectuado.

Cuando estos plazos de pago son excesivamente largos, origina un desequilibrio en el presupuesto del trabajador, es por ello que la doctrina señala que los plazos siempre deben ser iguales y cortos para todos los trabajadores, donde se pague de manera mensual el monto dinerario por la prestación de servicios (Maldonado, 2020).

Correspondiente al plazo del pago este no deben de exceder de un mes, salvo en caso de que existen algunas remuneraciones especiales en función a su naturaleza y su obligación, como es el caso de las gratificaciones o la participación en alguna de las utilidades; asimismo, la fecha de pago puede ser determinada por el mismo trabajador a fin de que sea pagada de manera semanal o en caso contrario el último día del mes, o que el pago sea parcial, es decir, de manera quincenal; en este sentido se puede comprender a la remuneración integral anual, que se presenta cuando se cumplen los requisitos exigidos por ley y sean pagados de manera mensual por medio de un sistema de prorrateo de pago mensual.

Lugar de pago

Tradicionalmente el lugar de pago siempre es en el mismo lugar de trabajo; sin embargo, en atención al surgimiento de las tecnologías que han incidido sobre el desarrollo financiero y bancario, hoy en día los pagos se realizan mediante abonos a cuenta corriente fijada por el empleador. De esta forma, se logra efectivizar el proceso de pagos evitando un trámite o proceso innecesario que produzca dilaciones en el pago efectivo del salario.

La hora de pago

Siempre va a ser abonado el pago dentro de los días laborables y durante la jornada laboral o después de esta, respetando las reglas de la práctica y dando una extensión no remunerada de dicha jornada, es decir, que el pago se ve efectuar sobre la base de la jornada laboral en que se encuentra suscrita el trabajador.

Formas de pago

Para los trabajadores el pago se hará efectivo de acuerdo a la moneda nacional del país en que se encuentre laborando el trabajador, también se puede realizar el pago por medio de algunos títulos de valores como es el caso de cheques, bancarios, billeteras de ahorros, tarjetas de crédito, cuentas corrientes, entre otros aspectos; asimismo, existe la posibilidad de que el pago se ha realizado por medio de una moneda extranjera siempre y cuando sea de libre conversión y se puede abonar como parte de la remuneración del trabajador.

Prueba de pago

La prueba del pago se constituye como una herramienta imprescindible para la acreditación del vínculo laboral, la cual puede servir para reclamar vía judiciales derechos laborales que el empleador pretenda vulnerar respecto del empleador.

Mayormente, la existencia de esta prueba de pago se presenta cuando hay casos judiciales donde le corresponde al trabajador probar de que ha existido un vínculo laboral de acuerdo a lo que establece la Ley 29497.

Asimismo, el vínculo laboral puede ser probado por medio de la inscripción en planilla o con las boletas de pago, entre otros aspectos, en caso de no tener todos estos medios de prueba del pago, se recurrirá a una inspección por medio de la autoridad administrativa laboral, con la finalidad de identificar la relación entre trabajador y empleador.

c. Incumplimiento del pago de remuneraciones

Uno de los principales pilares que ejecutan el desarrollo dentro de la empresa es la relación laboral que existen entre trabajadores y empresarios, pues esto se basa en un respeto y en el cumplimiento de las obligaciones por ambas partes, dentro de las cuales se encuentra lo que es el pago de las remuneraciones, de lo contrario se estaría generando algunas multas por parte de las organizaciones (Montoya, 2019).

Respecto a esto, la superintendencia nacional de fiscalización laboral informa que cuando una empresa incumple el pago de sus remuneraciones a los trabajadores se va a constituir como una infracción grave, donde se le puede interponer hasta un promedio de 26 unidades impositivas tributarias lo que equivale a un promedio de S/ 114,400.00 soles de acuerdo al actual valor de la UIT (Reyes, 2017).

La multa va a ser interpuesta de acuerdo al tipo de empresa, es decir, ya sea una microempresa, pequeña, mediana o gran empresa y correspondiente al número de los trabajadores que sean afectados, ya sea por no recibir remuneraciones o en otro caso por no recibir algún beneficio social.

También cabe mencionar que los beneficios laborales se perciben cuando la relación laboral se extingue, en este caso se le denomina liquidación y se paga dentro de un término de 48 horas cuando se produce el cese de la relación laboral, y en caso de que no sé perciba este pago, se comenzará a computar legalmente los intereses laborales (Ríos, 2018).

Como bien se reconoce, el pago de las remuneraciones es uno de los derechos laborales que le pertenece a cada trabajador, sin embargo, el incumplimiento de este derecho permite que SUNAFIL constituya una falta grave y el empleador pueda ser multado; por

ende, este es un mecanismo alternativo para que las empresas puedan realizar su pago de manera efectiva frente a la suspensión de la relación laboral con el empleador.

Asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral analiza de que todo tipo de empresa debe ser fiscalizada y sancionada ante aquellos actos que no hayan incumplido con el pago a los trabajadores, durante la emergencia nacional por el coronavirus, pues frente a un estado de emergencia los inspectores de SUNAFIL han podido ejercer de manera virtual sus funciones por medio del uso de la tecnología y de la comunicación donde se han presentado llamadas telefónicas, correos, videoconferencias, entre otras acciones para poder determinar la gestión de cumplimiento, de esta manera se podrá establecer si la empresa de manera restrictiva presenta acciones legales y de cumplimiento contra sus trabajadores . (Chanamé, 2020)

1.3.8. Principios remunerativos

Para alinear los objetivos que se presentan entre los trabajadores y los empleadores es necesario dentro del contrato diseñar sistemas incentivos adecuados, es decir, que la remuneración que tiene el trabajador debe estar adecuada a la acción laboral que está ejecutando dentro de la empresa, para ello se debe de guiar de los siguientes principios:

a. Principio de información

El principio de información es uno de los principios más arriesgados que toma el empresario frente a la fijación del monto, pues existe un desconocimiento de que el trabajador frente a su comportamiento futuro no puede cumplir con el servicio brindado.

No obstante, este riesgo se reduce en la medida que el trabajador lleve más tiempo dentro de la empresa, ya que de acuerdo a su comportamiento y a su habilidad dentro del ámbito laboral se va a poder ejercer un mejor sistema remunerativo, es por ello que

este trabajador debe estar debidamente informado de los cambios de pago que se realizan dentro de la empresa, siempre y cuando no se vulneren sus derechos laborales.

b. Principio de la intensidad de los objetivos

De acuerdo al rendimiento laboral del trabajador se va a establecer la cuantía de los incentivos, pues esto se precisa y se mide en función al trabajo que ha efectuado, tomando en cuenta la unidad mayor y menor frente al riesgo generado.

c. Principio de igualdad de las compensaciones

Este es uno de los principios más importantes que se aplica frente a las actividades laborales, pues requiere que todos los trabajadores por iguales reciban un incentivo de manera equitativa, sin haber exclusiones que supongan mayores incentivos a otros trabajadores.

Además, comprende que dentro de esta evaluación el rendimiento de los recursos de la empresa va a medir los objetos y las metas asignadas por cada persona, frente a esto también se toma de manera coherente la planificación y la estructura organizacional dentro de la empresa, pues para ello se debe de evaluar cada tipo de trabajo realizado por cada empleador donde se logre de manera equitativa las acciones laborales y el pago (Pacheco, 2020).

1.3.9. Igualdad de remuneración

La igualdad de remuneración abarca un aspecto equitativo entre hombres y mujeres, donde ambos tienen el mismo derecho de poder recibir una remuneración igual frente a los trabajos idénticos o similares que se realicen, es decir, el trabajo tiene un valor de

acuerdo a los criterios objetivos, calificaciones, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo.

De acuerdo a lo que establece la Organización Internacional del Trabajo, la igualdad es uno de los derechos que le corresponde a cada trabajador mayormente ante su remuneración, pues la mayoría de países de América Latina y del Caribe cuenta con un marco normativo específico donde se legisla diversos principios, siendo uno de ellos el principio de igualdad; sin embargo, a través de los avances de la ciencia y la tecnología se han empleado diversos términos referentes al empleo formal, aquí se evidencia una brecha salarial de género siguiendo características comunes de los mercados laborales.

Sin embargo, últimamente se han visto diversos aspectos de discriminación laboral respecto a la remuneración, es por ello de que la ONU promueve una igualdad de remuneraciones del trabajo dentro de los países de la región, donde se incluyen una acción específica y complementaria perspectiva basada en:

Incidencia política, son acciones que se encargan de dirigir y promover la igualdad de remuneración que se presenta entre hombres y mujeres ante una agenda política regional, donde se fortalezcan el aspecto normativo y las políticas públicas para impulsar una efectiva aplicación de los actores implicados ante el pago de sus remuneraciones.

Comunicación y herramientas concretas, es el cumplimiento que se brinda frente a la promoción de igualdad desde la remuneración, donde se genera un trabajo de igual valor entre ambos trabajadores.

1.3.9.1. Ley de igualdad salarial

Hoy en día en el dos mil veintidós la ley de igualdad salarial cumple aproximadamente cinco años de entrada en vigencia, pues esta Ley N° 30709 tiene por objetivo que se eviten situaciones de discriminación frente a la remuneración que fije el empleador, ya sea por razones de género u otra índole, además, que el diseño salarial se basa en niveles objetivos de contribución de cada empresa.

En cuanto a la implementación de la norma, el Perú expresa que las empresas enfrentan diversos desafíos respecto al origen de su trabajo, dónde se evidencia diversas situaciones que este ejecuta dentro del ámbito laboral, es por ello que se tiene que tomar en cuenta que las responsabilidades y salarios diferenciados que se aplican al trabajador.

De acuerdo a la que manifiesta la ley, las empresas deben tener las siguientes consideraciones:

- a) Contar con un Manual de Descripciones de Puestos (MOF): Esto se basa en información que se le brinda a cada trabajador respecto a las características del cargo, donde se tome en cuenta el puesto, las funciones, la responsabilidad, los requerimientos, la formación académica, las herramientas y otro tipo de aspectos que puedan verse relevantes frente a la descripción del puesto de trabajo.
- b) Valorar todos los puestos de trabajo con criterios objetivos: Ante la valoración de los puestos de trabajo, se toma en cuenta los aspectos metodológicos que se aplican dentro del ámbito laboral, considerando las funciones que se deben de realizar y las características que la persona ocupa de acuerdo a su cargo.
- c) Analizar la equidad interna de los salarios de la organización: La remuneración es tomada en cuenta sobre la base de los colaboradores de las distintas categorías y en función al valor del puesto que ocupa.

- d) Identificar desviaciones remunerativas y las causas objetivas que las justifiquen:
- e) Elaborar la política salarial: Es un detalle económico que la empresa garantiza para poder gestionar la remuneración basándose en la asignación de capacitaciones o situaciones de incapacidad que tiene el trabajador frente a la empresa.
- f) Comunicar la política salarial establecida a todos los colaboradores de la empresa: La empresa tiene la responsabilidad de poder comunicar a los colaboradores los cambios salariales que se han presentado dentro de ella misma.

1.3.10. Discriminación remunerativa

El órgano encargado de la supervisión laboral, SUNAFIL prohíbe que el trabajador deje de percibir su remuneración por la discriminación salarial que existe dentro de las empresas, pues este es una labor equivalente que ejecuta cada empresa dentro de un mismo lugar y bajo las condiciones que se constituyen una igualdad salarial (Gutiérrez, 2019).

Esta discriminación se presenta como una prohibición legal de pago a un trabajador ante la remuneración menor que percibe respecto a una persona, cuando ambos llevan de manera equivalente una habilidad, esfuerzo y responsabilidad bajo condiciones similares, es decir, que todos los trabajadores deben de tener de manera equitativa un pago remunerado en función a la prestación de servicios que ha brindado la empresa.

El tribunal de SUNAFIL afirma que los actos de discriminación salarial se presentan contra empresas que pagan al trabajador una remuneración menor a la que usualmente debe de percibir; por lo cual, a fin de evitar la discriminación salarial, el pago de la

remuneración de realizarse sobre la base de las similares condiciones en que se presentan con otros trabajadores, pues se toma en equivalencia el actuar laboral de un trabajador con otro, donde ambos deben de percibir de manera equitativa un pago salarial basándose en la prestación de servicio.

La igualdad salarial es uno de los principios constituyentes del derecho laboral que se desprenden de acuerdo a lo que establece la Constitución Política y otros tipos de leyes internacionales que avalan la protección del empleado frente a la prestación de sus servicios dentro de una empresa.

Se logra establecer también que dentro de la sociedad la discriminación es un tema muy latente, pues implica diversos problemas de asignación de recursos de equidad y problemas éticos, este tipo de acciones se presentan cuando dos o más personas se vulneran sus derechos salariales equitativos, pues una percibe más que la otra a pesar de que han realizado el mismo trabajo y bajo la misma hora (Ávila, 2018)

De esta manera, este trato diferencial puede adoptar diversas formas basándose en los salarios, la asignación de trabajo, promociones o el tiempo laboral, es por ello que se toma en consideración que el mercado laboral tiene diversas consecuencias donde se menciona que la discriminación, es una consecuencia por los ingresos no debidamente apercibidos dentro de un contrato, para ellos se tiene que tomar en cuenta políticas que encamine la prevención de la discriminación dentro de los mercados de trabajo, teniendo diversas ventajas basadas en un grupo y en la producción de la empresa.

En el Perú los trabajadores presentan características individuales que son comparables frente al trabajo por medio del sexo opuesto, y de esta forma la diferenciación de género se realiza a través del mercado laboral y tiene un impacto sobre la brecha salarial; además toma en cuenta de que tanto los hombres como las mujeres son comparables

frente a la aproximación del 28% de salarios esto comprende diferenciar de que la discriminación oscila entre 8% a 10%, pues se demuestra que la mayor parte de la discriminación dentro del tema laboral se brinda entre hombres y mujeres (Araújo, 2015).

Finalmente, se encuentra que este tema ha evolucionado con el transcurso del tiempo donde la mujer finalmente ha podido incidir dentro de la equidad salarial, sin embargo, como se observara en el presente trabajo, la discriminación salarial es ajena al género, es decir, que un trabajador que labora igual que otro no percibe la misma remuneración que aquella persona que ha trabajado sobre la base de su misma prestación de servicio y de acuerdo a las mismas horas.

1.3.11. Sanciones ante el incumplimiento de la igualdad salarial

Frente a la infracción de la igualdad salarial es necesario restituir del derecho vulnerado, el mismo que incluso tiene una protección a nivel constitucional, las compañías deben de tomar en cuenta respecto a la estructura salarial equitativa, el cuadro de categorías y funciones, la política salarial de acuerdo a la compensación, los ascensos la comunicación entre los colaboradores, la política salarial definida y la diferencia salariales con sustento objetivo (Mishina, 2022).

El incumplimiento de esta norma se basa a una infracción catalogada como muy grave, pues la multa va a ser calculado de acuerdo a la cantidad de empleados que han sido afectados, es decir, aquellos empleados que no se la ha pagado de manera equitativa sus remuneraciones, por ejemplo, si una empresa tiene un promedio de 116 trabajadores la multa puede ser incrementada en un promedio de S/ 293,526 (Mishina, 2022).

Esto comprende que como fiscalizador se tiene que tomar en cuenta la existencia de la discriminación de algún trabajador, adicional a la multa de infracción, donde la empresa deberá de reintegrar lo que se ha generado por medio del trabajador, para ello se debe de evaluar aspectos conceptuales como su remuneración, su gratificación, CTS, bonificaciones legales e intereses.

1.4. La igualdad en el ordenamiento peruano

La Constitución vigente menciona de manera expresa cuáles son los derechos constitucionales y fundamentales que le corresponde a cada persona para conllevar un trato equitativo ante la manifestación de las relaciones laborales, donde se brinde como principio la igualdad consagrada en el inciso 2 artículo 2 de la Constitución Política.

Asimismo, de acuerdo al inciso 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, que anuncia que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, pues si bien es cierto, la igualdad de oportunidades no solamente se basa en el trato, sino también en el reconocimiento de la igualdad de oportunidades entre trabajadores.

Además, se comprende que la igualdad de oportunidades también se recoge de acuerdo a lo que establece el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y conforme lo manifestado en el artículo 2 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues la igualdad se considera de forma eficaz dentro de un ordenamiento interno, cuando sirve para poder interpretar el derecho de igualdad que tienen todos los trabajadores dentro de una empresa.

Ante la vigencia y el sostenimiento del derecho a la igualdad, esta se presenta con rango constitucional, pues nuestro ordenamiento jurídico sostiene que existen relaciones privadas que afectan la aplicación y la observancia de las relaciones laborales; por esta

razón, el derecho a la igualdad se aplica indudablemente ante el aspecto salarial, ya que conduce que los trabajadores tengan igualdad de oportunidades y perciban remuneraciones equitativas sobre la base de los objetivos razonables que lo justifiquen.

1.4.1. La igualdad remunerativa ante la igualdad de trabajo

El derecho a la igualdad es uno de los derechos que lo consagra la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dónde forma parte del ordenamiento interno y sirve para poder establecer parámetros interpretativos de igualdad y se menciona de manera regulatoria conforme a lo establecido en la constitución política como reglamento interno.

A diferencia del derecho de trato equitativo, esta persiste en una diferenciación arbitraria, de poder recaer un aspecto salarial ante las diferencias entre uno y otro trabajador, es por ello que se consagra una noción amplia y genética por parte del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se contempla que tanto las ganancias como los beneficios deben de ser en razón al vínculo laboral y teniendo una equidad entre todos los trabajadores (Montonero, 2018).

La condición de este trato equitativo ante la igualdad de trabajo se hace referencia a que dos o más personas cumplan trabajos iguales, y, por lo tanto, debe ser remunerado de manera equitativa, conforme a esto la Ley 30709 establece que, es necesario poder desplegar cierta actividad probatoria para que se demuestre que ambos puestos son iguales, es por ello que se debe de contar con cuadros de categorías, funciones objetivas, metodología de trabajo, entre otros aspectos.

Ante este accionar de equidad, la Constitución establece, por medio del artículo 24, que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que sea tanto para él como para su familia, así también como un bienestar material y espiritual, pues sí

bien es cierto la equidad tiene que ser suficiente frente a los criterios de actividad laboral que realiza el trabajador dentro de la empresa.

1.4.2. Participación de SUNAFIL ante la igualdad remunerativa

En base las resoluciones que presenta SUNAFIL se ha señalado que, éstas guían los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema, pues en materia de igualdad salarial, esta entidad ha señalado de que las diversas resoluciones han observado de manera obligatoria el pronunciamiento de la equidad entre las partes frente al pago de sus derechos de remuneración.

De lo mencionado también se comprende que SUNAFIL aborda puntos preventivos y evaluadores ante las diferencias que se identifican frente a cada caso concreto, pues esto radica en poder identificar al trabajador o algunos trabajadores, dónde se le está siendo vulnerado su derecho de equidad salarial, indicando de que toda actividad colectiva está obligada a poder ser recompensada de acuerdo al acto laboral que está realizando, ya sea de manera individual o por medio de una organización (OIT, 2018).

En margen de lo puesto hay muchos criterios que aplican en materia laboral diferencias salariales, entre estos se exponen los referentes a:

- a) La misma experiencia laboral entre trabajadores
- b) La fecha de ingreso de los trabajadores y los elementos que acrediten la objetividad y razonabilidad del tiempo
- c) El conocimiento de la clasificación profesional curricular y cargo que se generan ante el eficaz y la calidad del trabajo.

Ante ello, se menciona que los objetivos de estos criterios es poder otorgar al personal remuneraciones equitativas que se regulan por un convenio colectivo, pues no

solamente se trata de manera razonable verificar qué tipo de trabajo realiza cada personal, sino también tomar en conciencia la diferenciación que se está brindando dentro del aspecto salarial de cada trabajador (Ríos, 2019).

1.4.3. El mercado laboral y la lucha constante por la igualdad salarial

Ante la lucha constante de la igualdad salarial se ha generado el internacional de la igualdad salarial frente a los esfuerzos constantes de poder conseguir una igualdad entre los trabajadores, esa lucha se basa y se tome en cuenta compromisos de las Naciones Unidas y de los derechos humanos, pues lo que se busca es que no exista forma de discriminación contra las mujeres y los hombres en todas las regiones.

A nivel mundial se analiza que existe un promedio del 23% personas que sufren de una desigualdad salarial, esto se debe al abuso indiscriminado que las empresas realizan al contratar a personal fuera de un régimen laboral determinado para así desconocer los derechos de los trabajadores, el derecho que es mayormente vulnerado es el derecho a la igualdad salarial, el cual no solo es fragmentado por las empresas. Esto también se produce en empresas formales en las que todos sus trabajadores cuentan con un régimen laboral, sin embargo, el problema se produce debido a una inadecuada política salarial. (OIT, 2018).

El proceso para que la desigualdad salarial sea eliminada ha sido lento, pues, esto dentro de la práctica ha sido muy difícil, ya que hasta el momento se sigue accediendo actos de vulneraciones de igualdad frente a hombres y mujeres.

Es así que se garantiza, por parte de los objetivos de desarrollo sostenibles, abordar el derecho de igualdad en relación con el derecho de igualdad de género y empoderamiento, donde se promueva tanto un trabajo decente y crecimiento económico

por parte del trabajador y de la empresa, pues a través del empleo de la producción y del trabajo, tanto hombres y mujeres, como jóvenes con o sin discapacidad, tengan una equidad salarial equitativa, donde se incorpora una perspectiva de género a través de un mejoramiento del desarrollo sostenible (Lamprea, 2019).

Lograr la igualdad dentro de la remuneración es uno de los ítems más importantes que presenta cada empresa, pues para los derechos humanos el derecho a la igualdad es un esfuerzo que tiene toda una comunidad mundial, ya que queda mucho trabajo por hacer ante esto tanto las Naciones Unidas como la Organización Internacional del Trabajo invitan a todos los Estados miembros y la sociedad en conjunto a poder participar de manera en que se promueva la igualdad de las remuneraciones por un trabajo igual de valor y dónde sirven de empoderamiento a hombres y mujeres.

La entidad que busca lograr la igualdad salarial entre todos los miembros dentro de una empresa es la Coalición Internacional de la Igualdad Salarial, quién tiene por siglas en inglés EPIC (Huacho y Rosale, 2019).

Esto se menciona que se tiene como objetivo lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, consagrar los intereses económicos de los trabajadores, buscar ayuda para los empleadores y los trabajadores, organizar mejor los proyectos de trabajo y las alianzas múltiples que se generan por medio de la reducción de la brecha salarial tanto a nivel mundial, regional como nacional.

1.4.4. Obligaciones del empleador ante el cumplimiento de su obligación remunerativa

El empleador presenta tres tipos de obligaciones basadas en lograr la igualdad salarial dentro de una empresa:

- a) Estructurar una política interna sobre las escalas remunerativas y condiciones de pago.
- b) Se establece también una política salarial en función al desarrollo de las directrices, los principios, los factores y los objetivos de la distinción para la gestión y el reajuste de las remuneraciones.
- c) También se busca que dentro de la empresa se comuniquen a los trabajadores sobre las políticas salariales, de modo que estos se encuentren bien informados sobre aquellas reglas que se aplican para la designación o algunos reajustes que tienen que ver referente a sus haberes.

Ante ello se menciona que la categoría laboral debe ser determinada en función al nivel salarial que se aplica, pues estos factores permiten poder identificar cuál es la política salarial, las calificaciones, las competencias, las responsabilidades y las condiciones que presenta el trabajador ante el empleo (Coronado, 2019).

1.5. Marco conceptual

Principio de Igualdad y no discriminación.

Este principio ha sido regulado en varios instrumentos internacionales de derechos humanos, siendo no exclusivo del Derecho Laboral, es decir, es un precepto aplicable a todas las ramas del derecho en general (Gonzales & Tarazona, 2017). En este sentido, en nuestro ordenamiento jurídico este principio ha sido recogido en el artículo 2 numeral 2 de la Constitución Política.

En este mismo sentido, el principio de igualdad y no discriminación adquiere especial significación en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada en París el 10 de diciembre de 1948, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que enumera diversos derechos relativos al trabajo como son: el derecho a la seguridad

social, el derecho al trabajo, a igual salario por igual trabajo, a una remuneración equitativa y satisfactoria, etc. (Blancas, 2015)

Asimismo, debemos mencionar que el principio de igualdad y no discriminación, al ser un principio del derecho, tiene una triple misión que son: a) informadora: inspira al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico; b) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley, es decir, son medios para integrar el derecho; y c) interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete (Plá Rodríguez, 1978). De esta manera, los principios inspiran, informan y gestan el contenido del derecho positivo.

El principio de igual y no discriminación, tiene dos fases, la primera es la igualdad formal, que exige una verificación de hecho para comparar individuos y determinar si su situación es semejante o no, y después reclamar un trato correspondiente a lo comprobado, de este modo, el trato no puede ser desigual para los iguales no igual para los desiguales. De esta manera, se distingue la igualdad ante la ley y la igualdad de trato, siendo que la primera vincula al Estado en el ejercicio de cada una de sus funciones primordiales: legislativa, administrativa y jurisdiccional; y la segunda, vincula a la autonomía privada en sus diversas exteriorizaciones, normativas o no normativas, y está recogida en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 26 numeral 1 de la Constitución Política. Finalmente, la segunda fase, se verifica solo si dicho trato se funda en un motivo prohibido por el ordenamiento jurídico. (Neves, 2009)

Discriminación remunerativa.

La discriminación ha sido regulada de forma expresa por nuestra Constitución de forma general en el artículo 2 del inciso 2; y de forma específica en el artículo 26 del inciso 1. Sobre este último, la regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales,

en este sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humanos. (Ávalos, 2008)

Ius Variandi.

El principal derecho del empleador es el poder de dirección, que se compone de: la facultad de dirección, que es la potestad de dictar las órdenes necesarias para la ejecución del trabajo; la facultad de control, que es la potestad de supervisar que las órdenes dictadas sean cumplidas; la facultad de sanción, que es la potestad de sancionar disciplinariamente cualquier incumplimiento del trabajador. Siendo que el Ius Variandi, es también una parte del poder dirección, que le permite introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. (Dolorier, 2004)

De esta manera, si bien el trabajo tiene carácter dependiente; esta dependencia está limitada al poder de dirección del empleador al interior de la relación laboral, pero no tiene un carácter general e indiferenciado sobre los actos del trabajador fuera de los alcances propios del contrato de trabajo. Aceptar una extensión contraria de la dependencia sería volver a las etapas de la esclavitud y la servidumbre, ya superadas. (Arévalo Vela, 2016). A nivel jurisprudencial, en la Casación N° 18554-2015-Huánuco de fecha 11 de julio de 2017, la Corte Suprema mencionó que la potestad del Ius Variandi que detenta el empleador, puede modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean

razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral. Sin embargo, esa facultad no es absoluta y debe sujetarse a los principios constitucionales. (División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica, 2019)

El fundamento del *Ius Variandi* lo encontramos en el contrato de trabajo y en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), de ellos es fácil deducir básicamente dos cosas en torno a sus límites. Primero, que la facultad de variación de las condiciones de trabajo por voluntad unilateral del empresario no puede derogar normas jurídicas, laborales, condiciones de trabajo determinadas por ley, convenios colectivos, etc.; y segundo, la facultad para introducir cambios o modificaciones a que se refiere el segundo párrafo del artículo 9 LPCL, solo abarca cambios accesorios o secundarios de las condiciones de la prestación de servicios ya pactados (Ejem. Cambios de puestos de trabajo que no excedan del centro de labores o cambios de funciones dentro de la misma categoría). (Arce, 2013). En resumen, el empleador, como fruto de la relación laboral, es el encargado de reglamentar las labores, dictar las órdenes necesarias para su ejecución, fiscalizar y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (Toyama & Vinatea, 2015)

Remuneración.

Podemos definir a la remuneración como toda aquella contraprestación, dineraria o no, que se otorga al trabajador como consecuencia de la labor encargada por su empleador y delimitada a través del contrato de trabajo suscrito entre ambos. (Sánchez Zapata, 2013)

De esta forma, la remuneración como elemento esencial del contrato de trabajo contribuye enormemente para el desarrollo social, dado que procura para el trabajador y su familia los medios para su subsistencia. A su vez, el reconocimiento de una

remuneración justa y equitativa, como contraprestación de un servicio, hace más libres a las personas, toda vez que de acuerdo a sus ingresos, cuentan con mayores parcelas de libertad para poder elegir sus actividades y estilo de vida; en otras palabras, hacen efectiva su libertad. (Gonzales, 2016)

Estructura Remunerativa.

La remuneración puede encontrarse integrada por diferentes conceptos remunerativos, los que obedecen a la prestación efectiva de los servicios del trabajador o a su condición como tal. A su vez, la remuneración cuenta con una determinada estructura, integrada por una remuneración principal (que puede denominarse básica) y remuneraciones complementarias. La remuneración principal fija, denominada también remuneración básica o sueldo base, tiene como referencia o piso legal la remuneración mínima legal. Por otro lado, la remuneración complementaria se encuentra recogida en nuestro ordenamiento laboral, solo para determinar el cálculo de los beneficios sociales que le puede corresponder a un trabajador, pero no se establece una diferenciación entre los conceptos remunerativos complementarios o suplementarios, por lo que para fines pedagógicos vamos a diferenciar a los conceptos remunerativos complementarios en: compensaciones contraprestativas, suplementos personales, suplementos particulares y complementos aleatorios. (Toyama, 2015)

En este sentido, para determinar la remuneración tenemos en: función del tiempo de trabajo, en función de la producción (comisionistas y destajeros), en función de su ubicación en la estructura salarial (remuneraciones principales y complementarias), y en función de la regularidad o periodicidad de su otorgamiento (remuneraciones fijas, variables y periódicas). (Valderrama & Tarazona, 2019). Asimismo, dentro de la Estructura Remunerativa debemos considerar diversos criterios para asignar

retribuciones a los trabajadores; ellos pueden ser: el puesto o cargo del trabajador, el nivel de responsabilidad en relación con las actividades que el trabajador realice, el desempeño del trabajador, las competencias del trabajador, y los resultados individuales y colectivos. (Campos, 2013)

Capítulo II: Diseño Metodológico

2.1. Diseño de Contrastación de hipótesis.

Para contrastar las hipótesis planteadas en el presente estudio, se obtuvieron las sentencias emitidas por los juzgados laborales y Corte Suprema, y resoluciones de SUNAFIL, para lo cual se realizó la observación cualitativa de los documentos, posteriormente se ejecutó el análisis textual del contenido de los veredictos.

2.2. Población y Muestra.

La población para la presente investigación fueron los trabajadores docentes de las universidades privadas de la Región de Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Universidad Particular de Chiclayo, Universidad Señor de Sipán, Universidad César Vallejo, y Universidad de San Martín de Porres.

La muestra son las sentencias sobre nivelación de remuneraciones, y se obtuvieron mediante el muestreo intencional, para lo cual se seleccionó cinco sentencias que representaban a los docentes de la Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo; y estuvieron clasificadas: primera instancia, segunda instancia, y casación, entre los años 2017 – 2022; y se excluyeron las sentencias que no estuvieron en estos rangos.

2.3. Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales.

En el presente estudio, las técnicas de recolección de datos fueron:

Análisis textual o de contenido de los documentos, para este fin, se utilizó libros especializados en derecho laboral y sentencias emitidas por los juzgados laborales y Corte Suprema, y resoluciones de SUNAFIL.

Observación cualitativa y análisis, mediante esta técnica se observaron y analizaron las sentencias judiciales y resoluciones de SUNAFIL entre los años 2017-2022.

Capítulo III: Resultados y discusión de los resultados

3.1. Resultados.

Tabla N° 1: Casación Laboral N° 34454-2019/Lambayeque

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República		
Materia	Fecha	Categoría
Nivelación de remuneración y otros.	24 de agosto de 2022	Sentencia de Casación
Partes Procesales		
Demandante	Santiago Octavio Bobadilla Ocaña Universidad	
Demandado	Católica Santo Toribio de Mogrovejo	
Pretensión del demandante	Solicita se disponga la nivelación de remuneración en el rubro de básico como docente universitario a plazo indeterminado desde agosto de dos mil siete hasta el cumplimiento de la sentencia y reintegro de remuneraciones, vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios a partir de agosto del mismo año, hasta la ejecución de sentencia, más intereses legales.	
Detalle del proceso	Primera instancia: En primera instancia, se declaró fundada la demanda interpuesta por el demandante. Segunda instancia: Se confirmó la sentencia apelada y en consecuencia, se ordena la nivelación y reintegro de remuneraciones y otros beneficios sociales a favor del demandante.	
Fundamentos Jurídicos importantes	Fundamento jurídico sétimo: De los considerandos anteriores se aprecia que si bien, en periodos distintos, pero tanto el demandante como el propuesto como comparativo ocuparon cargos similares, como profesor, y directo, y en el caso del demandante en algunos periodos, director de escuela profesional, sin embargo, el comparativo percibió como remuneración básica, suma mayores a las percibidas por el demandante sí que la Universidad demandada puedan justificar en forma objetiva tal diferencia de trato, más aun cuando es aquella quien refirió que cuenta con política remunerativa que determinar ello.	
Decisión	Infundado el recurso de Casación interpuesto por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.	
Recensión	De lo expuesto en el considerando sétimo de la Casación Laboral N° 34454-2019/Lambayeque, se advierte de forma evidente la diferencia entre la escala remunerativa que existe entre servidores que ocupan la misma jerarquía, funciones y grados dentro de una institución Universitaria. Además de ello, se pretende justificar dicha desigualdad alegando que existe una política interna remunerativa que justifica el pago desigual para servidores de la misma jerarquía; sin embargo, la recurrente a nivel de casación no logró acreditar a través de argumentos sólidos y objetivos en su demanda y contenidos en aquella política que respalden de forma idónea la diferencia en la escala remunerativa entre servidores que desplegaban el mismo cargo y funciones.	

Tabla N° 2: Expediente N° 1213-2017-0-1706-JP-LA-02

Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral Corte Superior de Justicia de Lambayeque		
Materia	Fecha	Categoría
Nivelación de remuneración y otros.	11 de agosto de 2017	Sentencia de Primera Instancia
Partes Procesales		
Demandante	Marco Oswaldo Armao Vasquez	
Demandado	Católica Santo Toribio de Mogrovejo	
Pretensión del demandante	Nivelación del Rubro de Bonificación Personal como docente a plazo indeterminado.	
Fundamentos Jurídicos importantes	Fundamento Jurídico séptimo: El principal sustento de la parte demandada reside en que no existe una norma legal que establezca la obligatoriedad para la universidad de tener documentalmente una política remunerativa de escalas o escalafones. Por el contrario, el artículo 2° del Convenio 100 de la OIT, relativo a la igualdad de Remuneración, establece que " se debe de proteger el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor".	
Decisión	Declarar fundada la demanda interpuesta por el demandante.	
Recensión	Conforme se advierte del considerando séptimo de la referida sentencia, se logra advertir que, a nivel internacional existen instrumentos normativos que imponen la necesidad de contar las entidades con una política remunerativa de escalas a efectos de procurar el debido respeto del derecho a la igualdad resguardado en el artículo 2, numeral 2 de la Carta Magna.	

Tabla N° 3: Expediente N° 1214-2017-0-17-06-JP-LA-02

Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral Corte Superior de Justicia de Lambayeque		
Materia	Fecha	Categoría
Nivelación de remuneración y otros.	8 de julio de 2019	Sentencia de Primera Instancia
Partes Procesales		
Demandante	Antonio Gilberto Escajadillo Durad	
Demandado	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	
Pretensión del demandante	Nivelación del Rubro de Bonificación Personal como docente a plazo indeterminado.	
Fundamentos Jurídicos importantes	Fundamento jurídico décimo tercero: En relación con la necesidad de acreditación de una política remunerativa, no es el trabajador quien debe demostrar la existencia de una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, puesto que, la carga de la prueba que tiene el trabajador, es principalmente la aportación de indicios, que pueden estar en la demandad y en la prueba actuada. El empleador debe de administrar un trato igualitario a los trabajadores, salvo la existencia de motivos objetivos y razonables que justifiquen una diferencia, por lo que, no es el trabajador quien debe de probar rígidamente la discriminación laboral.	
Decisión	Fundada la dependa interpuesta por el actor y en consecuencia se otorgan los beneficios laborales solicitados.	
Recensión	Del fundamento jurídico trece que contiene la presente resolución, se logra advertir que, desde la valoración la obligación iuris tantum respecto del juez, se tiene que, es el empleador quien se encuentra compelido a acreditar la existencia de una política remunerativa sólida estructurada con criterios objetivos, a partir de los cuales se justifique la diferencia de la escala salarial entre los servidores de su entidad. Ergo, frente a la ausencia de criterios objetivos que doten de verosimilitud los argumentos sobre la desigualdad de las remuneraciones corresponde afirmar que en realidad el empleador administra un trato desigualitario y hasta discriminador a sus servidores, supuesto que fragmenta el derecho a la igualdad y sendos derechos laborales.	

Tabla N° 04: Expediente 2641-2016-0-1706-JP-LA01

Segundo Juzgado de Trabajo de Chiclayo Corte Superior de Justicia de Lambayeque		
Materia	Fecha	Categoría
Nivelación de remuneración y otros.	6 de junio de 2018	Sentencia de Segunda Instancia
Partes Procesales		
Demandante	Pedro Gonzalo Palacios Contreras	
Demandado	Universidad Santo Toribio de Mogrovejo USAT	
Pretensión del demandante	Reconocimiento de pago por conceptos de reintegro de remuneraciones y gratificaciones CTS y vacaciones por el periodo correspondiente de febrero de 2015 al mes de abril de 2016.	
Fundamentos Jurídicos importantes	Décimo Segundo: El derecho de igualdad no implica un trato igualitario para todos; sino un trato igual para quienes se encuentran en circunstancias similares. Bajo ese sentido, resulta necesario que se analice, i) comparación con un trabajador con fecha de ingresos simultáneos del del actor, ii) <u>record</u> laboral similar y iii) similar cargo,	
Decisión	Declarar fundada la demanda interpuesta por el demandante.	
Recensión	De lo advertido en el considerando décimo segundo de la referida sentencia, se tiene que, el derecho a la igualdad tiene una doble expresión, la primera, una igualdad ante la ley, lo que implica que los derechos y prerrogativas sean reconocidos para todos sin distinción alguna y, en segundo lugar, igualdad en la aplicación de la ley, lo que implica que los magistrados al momento de aplicar la norma, tengan en cuenta las circunstancias particulares de cada sujeto a efectos de administrar justicia de forma adecuada. A demás de ello, se tiene que, a efectos del cumplimiento del criterio de igualdad en aplicación de la norma, el juez está obligado a realizar un análisis riguroso de cada caso y contrastar la información del demandante con el caso homólogo presentado ante el juzgado a efectos de determinar que existan entre ambos diferencias significativas y relevantes que conlleven a afirmar un trato desigualitario en la escala remunerativa.	

Tabla N° 05: Expediente 1409-2017-PJ-LA01

Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral Corte Superior de Justicia de Lambayeque		
Materia	Fecha	Categoría
Nivelación de remuneración y otros.	2 de abril de 2018	Sentencia de Primera Instancia
Partes Procesales		
Demandante		
Demandado	Católica Santo Toribio de Mogrovejo	
Pretensión del demandante	Nivelación del Rubro de Bonificación Personal como docente a plazo indeterminado.	
Fundamentos Jurídicos importantes	<p>Décimo Primero: No existiendo elemento objetivo de los motivos de la diferenciación en la remuneración básica planteada por todo el periodo pretendido, es que si resulta amparable el reintegro de las remuneraciones solicitadas. Es de advertir que, el trabajador comparativo, si bien por el periodo que se pretende se encontraba ejerciendo el cargo de director del Departamento de ciencias Empresariales y Docente de Dirección de Investigación, distinto al cargo ejercido por el recurrente como Docente, también lo es que, por dicho cargo se le abona el rubro denominado bonificación al Cargo, como parte de su estructura remunerativa como una remuneración complementaria, cuyo concepto ha sido percibido de forma mensual.</p>	
Decisión	Declarar fundada la demanda interpuesta por el demandante.	
Recensión	De lo vertido precedentemente, se advierte que, la comparación o contrastación que se realiza debe ser no solo respecto del título conforme a la escala jerárquica de puestos de la institución, sino que, la comparación debe de realizarse de forma detallada en virtud de los elementos que conforman la remuneración total mensual del empleador. De esta forma, se podrá tutelar de forma adecuada el derecho a la igualdad conforme queda prescrito en la constitución política del estado peruano.	

Tabla N° 6: Resolución N° 269-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Primera Sala Tribunal de Fiscalización Laboral		
Materia	Fecha	Categoría
Relaciones Laborales y Labor <u>Inspectiva</u>	6 de setiembre de 2021	Resolución
Partes Procesales		
Recurrente	Compañía Minera Las Camelias S.A.	
Fundamentos Jurídicos importantes	<p>Fundamento VI: La igualdad salarial por igual trabajo constituye un principio que se desprende del artículo 2 de la Carta Magna de 1993. En el presente caso, el inspector detectó que, en los periodos de enero y febrero de 2017, los trabajadores de la impugnante, relacionados a los puestos de “Operario 1” y “Operario 2”, percibieron diferentes rangos remunerativos, pese a que realizaron las mismas funciones en su respectiva categoría. La regla general es la siguiente, la ley prohíbe pagar una remuneración menor que la que percibe una persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad del mérito o la calidad o cantidad de producción o cualquier factor objetivo distinto</p>	
Decisión	Declarar infundado el recurso de revisión interpuesto por el recurrente.	
Recensión	<p>En ese sentido, se advierte que, en realidad dentro de la administración privada, pueden existir escalas remunerativas diferentes para dos servidores que ocupan el mismo puesto, pero que, en el fondo desarrollar actividades particularmente diferentes. Esta desigualdad remunerativa subyace en la antigüedad del mérito, la calidad o cantidad de producción o cualquier otro factor objetivo. Esto último constituye una cláusula números apertus para incorporar otro tipo de causales, al respecto, es necesario precisara que estas tienen que ser coherentes y objetivas, no plasmadas en criterios subjetivos que den indicio de un trato desigualitario en virtud de relaciones particulares, o actos discriminatorios de cualquier índole.</p>	

Tabla N° 07: Resolución N° 337-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Primera Sala		
Tribunal de Fiscalización Laboral		
Materia	Fecha	Categoría
Relaciones Laborales y Labor <u>Inspectiva</u>	23 de setiembre de 2021	Resolución
Partes Procesales		
Recurrente	Casa Grande S.A.A.	
Fundamentos Jurídicos importantes	<p>Fundamento Jurídico 6.5. Al respecto, a fin de identificar los criterios objetivos y razonables que justificarían una diferencia salarial no discriminatoria, la doctrina ha destacado lo siguiente: “La regla general es la siguiente, la ley prohíbe pagar una remuneración menor que la que percibe una persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad del mérito o la calidad o cantidad de producción o cualquier factor objetivo distinto”.</p>	
Decisión	Declarar infundado el recurso de revisión interpuesto por el recurrente.	
Recensión	<p>La sala precisó y ratificó que existen criterios a través de los cuales se puede justificar la desigualdad en el pago de las remuneraciones de los trabajadores que se encontrarían en una misma escala salarial, estos criterios son una mayor antigüedad del mérito e incluso la cantidad de producción que realice el servidor. Estos presupuestos son necesarios de tener en cuenta al momento de determinar si en un caso en concreto existe una vulneración al principio de igualdad salarial. De otro lado, no solo basta con su postulación, sino que la misma debe ser objeto de verificación objetiva.</p>	

Tabla N° 08: Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL

Tribunal de Fiscalización Laboral		
Materia	Fecha	Categoría
Desigualdad remunerativa	29 de octubre de 2021	Resolución
Partes Procesales		
Fundamentos Jurídicos importantes	<p>Fundamento Jurídico 13. En tal sentido, la antigüedad en el puesto de trabajo constituye causal para el otorgamiento de mejoras en la planilla de pagos, dado que sustenta de manera objetiva y razonable la remuneración del trabajador acorde a su perfil personalísimo. Sin embargo, por tratarse de una conducta destinada a diferenciar los sueldos de los trabajadores, ésta debe encontrarse debidamente sustentada, mediante escalas o jerarquías remunerativas, de tal manera que los trabajadores, y, en especial la autoridad inspectiva, comprueben su compatibilidad con el principio de igualdad</p>	
Decisión	<p>ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 7, 8, 9, 14, 15, 16, 19, 23, 26, 27, 28, 33, 34, 35, 36, 39, 40 y 41 de la presente resolución</p>	
Recensión	<p>El Tribunal de SUNAFIL fijó que, la antigüedad en el desarrollo de las funciones es un factor a través del cual se puedan precisar circunstancias de desigualdad en la remuneración de los servidores; sin embargo, esta antigüedad debe ser acreditada de forma objetiva. Adicionalmente, el reconocimiento de la antigüedad como una forma de desigualdad remunerativa debe estar debidamente contemplada por la entidad, de tal forma que, a través de las escalas remunerativas se pueda advertir en cuanto corresponde el incremento en función a la antigüedad del mérito.</p>	

Tabla N° 09: Resolución N° 120-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



Primera Sala		
Tribunal de Fiscalización Laboral		
Materia	Fecha	Categoría
Relaciones Laborales y Labor Inspectiva	20 de julio de 2021	Resolución
Partes Procesales		
Recurrente	Seguro Social De Salud – ESSALUD	
Fundamentos Jurídicos importantes	<p>Fundamento Jurídico 6.9. Es necesario precisar que la igualdad no solo implica tratar igual a los iguales sino también desigual a quienes son desiguales. A partir de dichas premisas, la diferenciación se encuentra constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio. La igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. Así, solo cuando la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional estaremos ante una discriminación y, por tanto, frente una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.</p>	
Decisión	Declara fundado el recurso de revisión interpuesto por el Recurrente.	
Recensión	La desigualdad salarial solo puede ser acreditada en virtud de la ausencia de criterios objetivos que no justifiquen el incremento indiscriminado, desproporcionado y discriminatorio entre servidores de una institución que ocupen un puesto del mismo nivel jerárquico, naturaleza y que desarrollen funciones idénticas o similares en la misma cantidad y proporcionalidad. En ese sentido, al acreditarse condiciones objetivas en la diferenciación de las remuneraciones entre los servidores no se fragmentará el principio de igualdad.	



Tabla N° 10: Resolución de la Sala Plena N° 006-2020-SUNAFIL/IRE-LIB

Sala Plena Tribunal de Fiscalización Laboral		
Materia	Fecha	Categoría
Relaciones Laborales y Labor Inspectiva	26 de agosto de 2022	Resolución
Partes Procesales		
Recurrente	Servicios Integrados De Limpieza S.A. (SILSA)	
Fundamentos Jurídicos importantes	<p>Fundamento Jurídico 6.9. Sin embargo, tanto la prohibición de discriminación como el derecho a la igualdad ante la ley pueden implicar tratos diferenciados, siempre que posean justificación objetiva y razonable, es decir, que el tratamiento desigual no conduzca a un resultado injusto, irrazonable o arbitrario. El derecho a la igualdad no impone que todos los sujetos de derecho o todos los destinatarios de las normas tengan los mismos derechos y las mismas obligaciones. Es decir, no todo trato desigual constituye una discriminación constitucionalmente prohibida, sino sólo aquella que no está razonablemente justificada”.</p>	
Decisión	Declara infundado el recurso de revisión interpuesto por el Recurrente.	
Recensión	<p>La actividad probatoria constreñida en la acreditación de la objetividad de la desigualdad de la remuneración, garantiza la no infracción del derecho constitucional de igualdad. Las instituciones están obligadas no solo a garantizar un justo pago por el desarrollo de las funciones de sus empleados, sino que, también se encuentran obligadas a estructurar una política remunerativa idónea a través de la cual se permita advertir de forma justificada los ingresos percibidos respecto de cada uno de los servidores y tomando en cuenta sus circunstancias objetivas de servicio, asimismo, la estructuración de una política remunerativa contenida en un documento interno de carácter institucional cumple con los fines de eliminación de la desigualdad salarial.</p>	

3.2. Discusión de los resultados

Respecto de la discusión del objetivo general.

Conforme se ha fijado en la parte introductoria, en presente trabajo de investigación tiene como objetivo general *Analizar la vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en trabajadores docentes de universidades privadas, Región de Lambayeque*. En ese sentido, es conveniente en primer término identificar la ubicación de regulación del derecho a la igualdad remunerativa, y en consecuencia analizar su dimensión de cara a la necesidad de tutela estatal y su no vulneración.

En ese sentido, se tiene que, la Constitución Política de 1993 no regula como tal el derecho a la igualdad remunerativa de forma taxativa, sin embargo, ello no implica que el mismo no se encuentre reconocido en virtud de la tutela de otro derecho. Debe tenerse en consideración que, el derecho a la igualdad remunerativa se desprende del derecho a la igualdad ante la ley consagrado en el numeral 2 del artículo 2 de la carta magna, el mismo que reza que ninguna persona podrá ser sometida a tratos o actos discriminatorios por razón de su origen, sexo, religión, posición económica o de otra índole. Además de ello, recordemos que, es el artículo 3° del mismo cuerpo normativo en el que precisa que un número apertus a efectos de tutelares, derechos que expresamente no se encuentran reconocidos, que se desprenden del tenor literal de cualquiera de los derechos previstos en el artículo 2 de la Constitución Política del Estado Peruano.

Por otro lado, el derecho anteriormente identificado también se correlaciona con el bloque constitucional referido a la regulación del derecho al trabajo, en estricto sentido, es el artículo 24 de la constitución política el que establece que, el trabajador tiene derecho a una percibir una remuneración suficiente y equitativa; de esta forma, se advierte que, el bloque relacionado con la regulación del derecho a percibir una remuneración igualitaria recibe en nuestro ordenamiento jurídico mucha importancia; por lo que, la necesidad de su cumplimiento resulta palmaria.

Ahora bien, resulta que, el derecho a igualdad remunerativa o igualdad salarial, como también ha sido denominado por la doctrina especializada, se fragmenta con mayor incidencia en el ámbito privado y no, por el contrario, con mayor frecuencia, en el ámbito público. Esto parte debido a que, presuntamente, no existiría una norma dentro del ordenamiento jurídico nacional que imponga la obligación respecto de aquellos, al menos en las Universidades Privadas, que instauren una política remunerativa adecuada en la cual se permita advertir las diferentes escalas remunerativas, así como los criterios objetivos que justifiquen su diferencia salarial entre servidores que desempeñan una misma función.

Es necesario evidenciar dichas circunstancias objetivas, por cuanto, frente a dicha exigencia de cumplimiento, la lesión al derecho a la igualdad salarial reconocida a través del numeral 2 del artículo 2 de la Carta Magna sería inevitable. Al respecto, Ángeles (2018) en su investigación de tesis de maestría “Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)”, busca analizar e identificar los factores que determinan la diferencia salarial entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo en Lima Metropolitana, considerando la política estatal para la igualdad salarial por sexo. El resultado de la investigación más significativo es que la educación, la edad, la experiencia y el número de horas de trabajo no son las determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones de directores o gerentes. Mismo criterio ha sido fijado por la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 269-2021-SUNAFIL/TFL, puesto que en el considerando jurídico VI se precisó que, la regla general es la siguiente, la ley prohíbe pagar una remuneración menor que la que percibe una persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones.

De otro lado, también se logra advertir dicha circunstancia con lo consignado en la Resolución N° 337-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, en donde forma similar precisó en su considerando 6.5 que, “a fin de identificar los criterios objetivos y razonables que justificaría una diferencia salarial no discriminatoria, la doctrina ha destacado lo siguiente: La regla general es la siguiente, la ley prohíbe pagar una

remuneración menor que la que percibe una persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad del mérito o la calidad o cantidad de producción o cualquier factor objetivo distinto”

Siendo así, el derecho a la igualdad remunerativa es un derecho fundamental de trascendencia para la sociedad, esto quiere decir que, la forma de coexistencia y la estabilidad de la misma requiere del cumplimiento estricto de este derecho; en tal sentido, es un derecho de naturaleza absoluta que debe ser respetada por los empleadores al momento de establecer las escalas remunerativas.

Respecto de la discusión del primer objetivo específico

Como se ha logrado advertir, el derecho a la igualdad remunerativa o también denominado derecho a la igualdad salarial se desprende del numeral 2 del artículo 2 de la Carta Magna de 1993. El derecho a la igualdad es un derecho fundamental, que se constituye en pilar para el adecuado desarrollo de la persona en la sociedad, pues, sin la tutela efectiva o ejercicio mismo de este, no se podrá concretizar el libre desarrollo de la persona en sociedad ni de su personalidad; por cuanto, el derecho a la igualdad permite a los ciudadanos, en lato sensu, poder tener las mismas oportunidades en sociedad.

El derecho a la igualdad, conforme sostiene Labarte (2018) “no consiste en tratar a todos como iguales, sino en tratar de forma igual a aquellos que se encuentran en situaciones similares” de esta forma se advierte que el derecho a la igualdad, para su adecuada interpretación y aplicación al caso en concreto requiere del análisis crítico de las circunstancias específicas de desigualdad del sujeto, la sola diferencia en la forma de atribución, goce y ejercicio de los derechos no implica de facto la vulneración del derecho a la igualdad.

Al respecto, es el Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Carta Magna, quien refiere en la STC recaída en el Exp. N.º 03525-2011-PA/TC que.

Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable.

Seguidamente, apunta que, no toda desigualdad precisa en sí misma un acto discriminatorio, sino, por el contrario, la desigualdad constituye un acto discriminatorio siempre y cuando la desigualdad no se justifique a través de circunstancias objetivas y razonables. Ahora bien, debe de entenderse por una justificación objetiva, aquella que contiene que evidencia datos o información concreta, palpable, real y no direccionados; y, por razonada, aquella que presenta una fundamentación coherente.

Ello permite entender de forma indefectible que, el análisis del derecho a la igualdad conlleva a una equiparación entre la forma de goce o ejercicio de una persona respecto de aquella que sostiene que se le está brindado un trato diferenciado que apunta a la vulneración del derecho a la igualdad por ser discriminatorio.

De forma correlacionada, es necesario enfatizar que, la desigualdad salarial no siempre implica un acto de lesión al derecho constitucional fundamental de igualdad ante la ley. Incluso, como se ha visto precedentemente, el trato desigual es legal, más no el trato discriminatorio. Cuando el trato desigual carece de justificación objetiva y razonada, no podrá vulnerar el derecho a la igualdad ante la ley; precisamente, dicha situación no solo ha sido ratificada por el Tribunal Constitucional, como en el caso de la STC recaída en el Expediente N.º 03525-2011-PA/TC, N.º 3853-2021-PA/TC, Sentencia Plenaria N.º 171-2021 y su extensa jurisprudencia; si no también por el Tribunal de Fiscalización Laboral, quien ha hecho suyo los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, por ejemplo, así se advierte del considerando 6.9 de la Resolución de la Sala Plena N.º 006-2020-SUNAFIL/IRE-LIB, contenida en la tabla a 10, en donde consigna que:

Sin embargo, tanto la prohibición de discriminación como el derecho a la igualdad ante la ley pueden implicar tratos diferenciados, siempre que posean justificación objetiva y razonable, es decir, que el tratamiento desigual no conduzca a un resultado injusto, irrazonable o arbitrario. El derecho a la igualdad no impone que todos los sujetos de derecho o todos los destinatarios de las normas tengan los mismos derechos y las mismas obligaciones. Es decir, no todo trato desigual constituye una discriminación constitucionalmente prohibida, sino solo aquella que no está razonablemente justificada.

Ahora bien, la desigualdad salarial, como resulta lógico afirmar a estas alturas, per se no implica un acto discriminatorio, para que se configure como tal, debe de carecer dicho trato desigual de una justificación objetiva y razonada que de paso a una situación de ilegalidad (discriminación) para que el derecho fundamental de igualdad ante la ley se fragmente de forma positiva. Al respecto, el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 120-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, fundamento jurídico 6.9, y el fundamento jurídico 6.5 de la Resolución N° 337-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, ha señalado que, en materia de remuneración laboral la desigualdad no constituye un acto de arbitrariedad y lesión al derecho de igualdad ante la ley e igualdad remunerativa siempre y cuando diferencia se base en la antigüedad del mérito o la calidad o cantidad de producción o cualquier factor objetivo distinto”.

Sin embargo, frente a dicho criterio se opone el antecedente investigativo obtenido por Ángeles (2018) quien refirió que: “El resultado de la investigación más significativo es que la educación, la edad, la experiencia y el número de horas de trabajo no son las determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones de directores o gerentes”. De igual forma, Ávila (2018) refirió que, “en el resultado del estudio se ha demostrado que existe discriminación salarial por género, y la brecha salarial depende de los factores observables como años de escolaridad y experiencia laboral potencial de los trabajadores (varones y mujeres) dependientes e independientes en el mercado laboral en Perú para el año 2016”.

De lo anteriormente expuesto se advierte que, los años de experiencia profesional en la materia o el desarrollo de un puesto determinado, así como otros factores, no constituyen circunstancias objetivas y razonadas que justifiquen la desigualdad salarial; de igual forma, la carga o producción no debería de constituir una justificación. Al respecto, concordamos con dicha postura por cuanto, la antigüedad en el ejercicio de una función no debe ser considerado como presupuesto válido que justifique la brecha salarial, verbigracia, en la administración pública los años de experiencia no son un criterio para la desigualdad salarial, sino, por el contrario, se constituyen en requisitos para el acceso al cargo. De igual forma sucede con la productividad, por ejemplo, en la administración pública los índices de productividad en el sistema justicia no son un criterio para la remuneración, sino que los índices de producción ayudan a medir la capacidad del juzgador en cuanto a la eficiencia de la resolución de los asuntos judiciales.

En ese sentido, si bien es cierto que organismos competentes han establecido aquellos como criterios objetivos válidos que justifican la desigualdad salarial, también resulta que, en realidad, dichos criterios fragmentan lesivamente el derecho a la igualdad ante la ley, ya que al no ostentar de justificación objetiva y razonada se constituyen en actos discriminatorios.

Respecto del segundo objetivo específico

En la región de Lambayeque se presenta una desigualdad salarial en las universidades, pero este problema no solo se circunscribe a dicha región, sino que también se presenta en otros espacios geográficos y en otras áreas del trabajo.

A nivel regional se han obtenido expedientes en los cuales se advierte que en las universidades de la Región no se presenta una política remunerativa adecuada que justifique la forma y monto de los pagos por concepto de prestación de servicios. Tal es el caso de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo esta situación se presenta en los expedientes analizados y contenidos en las Tablas N° 1 al 5 del apartado de resultados, en donde se advierte que, el principal fundamento de la

desigualdad salarial en las universidades privadas de la región se debe a la ausencia de una política remunerativa.

La política remunerativa es un documento institucionalizado por las máximas autoridades de la universidad en donde se hacen constar los montos que fijan por objeto de pago de prestaciones de servicios de sus funciones y servidores. Asimismo, se detallan de forma objetiva los criterios que explican y justifican el porqué del sueldo fijado para cada una de las áreas de la institución. Por ejemplo, resulta que la universidad anteriormente mencionada cuenta con una política remunerativa en donde se evidencian las escalas remunerativas; sin embargo, la misma solo recoge el sueldo de los servidores principales, asociado, auxiliares, docentes a tiempo parcial y a tiempo completo; fijando para cada uno un sueldo determinado. Sin embargo, no se precisan los conceptos a los que se refiere cada ingreso en particular, asimismo, se han obviado los sueldos de otro tipo de autoridades como el director de escuela, decano, rectores, entre otras autoridades de la institución. En ese sentido, es de advertir que, la escala remunerativa docente no reúne los criterios óptimos de una política de remuneraciones.

En ese sentido, se advierte que, las universidades precisamente omiten fijar escalas remunerativas respecto de altas autoridades debido a que los conceptos de pagos para aquellos en realidad están sometidos a negociaciones privadas que surgen debido a acuerdos políticos de dirección de las universidades y para dotar de un mayor renombre a las mismas; de esa forma, se generan amplios y evidentes espacios de brechas salariales que son fijados en función a criterios subjetivos, como lo son los años de experiencia, posición social y profesional que ocupa el servidor o funcionario, entre otros.

Respecto del tercer objetivo específico

El tercer objetivo específico estriba en realizar un examen de los criterios jurisdiccionales que han fijado los jueces laborales en la ciudad de Chiclayo para amparar las pretensiones de discriminación remunerativa de los trabajadores docentes de las universidades privadas de la región Lambayeque.

A través del estudio de las sentencias emitidas por los juzgados laborales del Distrito Judicial de Chiclayo, los mismos que se encuentran contenidos en los resultados correspondientes de la Tabla N.º 1 a la Tabla N.º 5, en primer lugar se ha logrado acreditar que, en las universidades de la región Lambayeque existe brecha salarial entre sus servidores y funcionarios, lo cual implica un acto discriminatorio que genera la afectación del derecho a la igualdad remunerativa y en consecuencia al derecho de igualdad ante la ley conforme se encuentra previsto en el numeral 2 del artículo 2 de la Carta Magna.

En ese sentido, en el **Expediente N.º 1213-2017-0-1706-JP-LA-02** se hace referencia que, la necesidad de estructuración de una política remunerativa en el cual se evidencien las escalas remunerativas de una institución educativa se encuentra consagrada a nivel internacional en virtud del artículo 2 del Convenio N.º 100 de la OIT, además de ello, dicha obligación se desprende del artículo 2, numeral 2 de la Carta Magna, ya que de aquel precepto constitucional deviene el derecho a la igualdad salarial; en sentido, el derecho a de igual trabajo igual valor relacionado con el derecho a la igualdad fungen como normas imperativas que obligan a las instituciones a diseñar una adecuada política remunerativa a efectos, a través de ella, puedan erradicar toda situación de brecha salarial, lo cual conlleva al respeto íntegro del derecho a la igualdad.

Por otro lado, el análisis convencional y doctrinario del derecho a la igualdad ha sido fundamental para determinar cuando existe una brecha salarial y en consecuencia la existencia de una situación de desigualdad salarial, en ese sentido, en el **Expediente 2641-2016-0-1706-JP-LA 01** se estableció que, el derecho a la igualdad no implica un trato igualitario para cada persona, por el contrario, el derecho a la igualdad estriba en que cada persona reciba un trato similar al de otra persona cuando aquellas se encuentren en un estado o situación de hecho similar. De tal forma que, no todo trato desigual implica una lesión al derecho de igualdad ante la ley.

En ese sentido, con la sentencia recaída en el **Expediente 1409-2017-PJ-LA01** se advierte que, el criterio que empleó el juzgado subyace en el análisis particular de las boletas de pago del sujeto comparativo con el sujeto demandante, de esta manera

se advierte el cumplimiento práctico del derecho de a la igualdad, toda vez que, como se ha mencionado no se limita a un análisis general, sino detallado y particular a través del cual se verifiquen situaciones de discriminación, como en el caso acontecía.

Finalmente, uno de los criterios adicionales es el fijado por Resolución N° 269-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del Tribunal de Fiscalización laboral, en donde se precisó que, efectivamente, no toda desigualdad salarial conlleva a la vulneración del derecho a la igualdad, pues, para acreditar la discriminación de la misma se tendrá que acreditar que no existen justificaciones razonadas y objetivas, solo de esta forma se puede afirmar la afectación del derecho a la igualdad salarial.

Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones

1. Del análisis del derecho a la igualdad se ha logrado determinar que este derecho implica un trato igualitario entre sujetos que se encuentran en una misma situación de hecho, y de esta forma, puede la desigualdad no implicar de por sí una lesión al referido derecho constitucional; pues, solo se puede afirmar que se ha lesionado el derecho a la igualdad con la desigualdad remunerativa cuando no se encuentra justificada de forma objetiva y razonada.
2. Las universidades de la Región de Lambayeque carecen de una política remunerativa, por ende, frente a la ausencia de dicho documento, se generan diversas situaciones de discriminación salarial. Además, la desigual salarial también se presenta en otros espacios geográficos, otros rubros de trabajo, y en personas del mismo género.
3. La Universidad Santo Toribio de Mogrovejo en el periodo que los docentes demandaron la nivelación de su remuneración básica, no contaba con una política remunerativa, de esta manera, la remuneración establecida al cargo de docente y director de escuela eran fijados al libre albedrío del empleador basándose en razones subjetivas. Circunstancia que estriban en la vulneración del derecho a la igualdad salarial.
4. Los criterios principales que han utilizado los magistrados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque para declarar fundadas las demandas interpuestas han sido, el reconocimiento de la necesidad de la existencia de una política remunerativa, institucional, objetiva y razonada, la aplicación adecuada del derecho a la igualdad y, el análisis detallado de las boletas de pago de los docentes.

4.2. Recomendaciones

- 1.** Exhortar a las universidades de la región, a través de la SUNAFIL, la implementación de una política remunerativa debidamente detallada y justificada respecto de los cargos, categorías, funciones, conceptos remunerativos, y montos a pagar.
- 2.** La SUNEDU debe de supervisar, dentro del proceso de licenciamiento, la idoneidad de la política remunerativa de las universidades, a efecto de proteger los derechos laborales de los docentes universitarios y evitar las brechas salariales.
- 3.** Incorporar dentro del marco normativo de la Ley No 30220, Ley Universitaria, la obligatoriedad para las universidades privadas de la implementación de una política remunerativa, y su publicación en sus páginas web oficiales.

Referencias

- Achahui, L. (2019). Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Lima, Edigraber
- Angeles Solano, E. B. (2018). Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016). Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14133/ANGELES_SOLANO_ESTHER_BLANCA_IGUALDAD_SALARIAL_SEXO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arauco, T. T. (2016). La remuneración y los límites del Ius Variandi del empleador. *Soluciones Laborales*, 69-73.
- Araújo, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(15\)72139-2](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(15)72139-2)
- Arce, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacífico.
- Arias, L. (2016). Beneficios laborales y la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Ate. ¿Lima año 2014, http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/1671/Luis_Tesis_T%3%adtuloprofesional_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arrellano, E. R. (2016). Equidad, discriminación y nivelación de las remuneraciones. Aspectos a considerar en el Régimen Laboral de la Actividad Privada. *Soluciones Laborales*, 115-123.

- Ávalos, O. (2008). Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la Corte Suprema. Lima: Editora Jurídica Grijley.
- Avila, M. (2018). Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7964/Mary_Yolanda_Avila_Cazorla.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avila, M. Y. (2018). Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016. Universidad Nacional del Altiplano. Universidad Nacional del Altiplano, <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7964>
- Barrenechea, J. (2017). Mejora de proceso de pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2016, <https://core.ac.uk/download/pdf/94144805.pdf>
- Barriga, F. A., & Rendón, M. A. (2016). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico del distrito de Arequipa, 2016. Universidad Católica San Pablo, Arequipa, <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/14872>
- Béjar, E. A. (2016). El carácter contractual de la relación de trabajo. Soluciones Laborales, 124-137.
- Blancas, C. (2015). Derechos fundamentales laborales y estabilidad laboral., Lima: Palestra Editores.
- Campos, S. (2013). Políticas Remunerativas y de Reconocimiento. Soluciones Laborales, 149-166.
- Carlos, V. & López, M. (2017). La gestión de recursos humanos y su influencia en el bienestar de los trabajadores de la Empresa Erre Dos S.A.C. de Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa,

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2750/RIcaccvi.pdf?sequence=1>

Chanamé, J. M. (2020). La remuneración: características, beneficios sociales, conceptos no remunerativos, legis, <https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/>

Chaname, J. M. (2021). ¿Qué es y qué estudia el derecho laboral?, legis, <https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo/>

Chávez, C. (30 de octubre de 2017). Desigualdad remunerativa no necesariamente es discriminación salarial. . Obtenido de <https://laley.pe/art/4319/desigualdad-remunerativa-no-necesariamente-es-discriminación-salarial>

Coronado, E. (2019). Efecto de la discriminación salarial por género en los niveles de pobreza y desigualdad del Perú en el periodo 2011 – 2015. Universidad de Lima

Cruz, G. (2014). Poder de negociación y brecha salarial de género: caso chileno. Obtenido de <http://economia.uc.cl/wp-content/uploads/2015/07/tesis-cruz-2014.pdf>

División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. (2019). Compendium Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

Dolorier, J. (2004). Guía Práctica Laboral Empresarial. Lima: Gaceta Jurídica.

Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial

García, K. J. (2008). DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN MÉXICO. Obtenido de <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2009/06/TESIS-Garc%C3%ADa-Berm%C3%BAdez-Karina-Jazm%C3%ADn.pdf>

García, I. (2017). Definición de ingresos financieros. Valencia, España: Economía Simple, <https://www.economiasimple.net/glosario/ingresosfinancieros>

- Gonzales, L. Á. (2016). La remuneración y la característica de libre disposición. *Soluciones Laborales*, 13-18.
- Gonzales, L. A., & Tarazona Pinedo, M. (2017). Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en materia Laboral. Análisis y Comentarios. . Lima: Gaceta Jurídica.
- Gonzales, H. (2017). La Insuficiencia del Marco Normativo Laboral Vigente Para Afrontar El Perjuicio Económico generado en la relación laboral por la Comisión del Delito de Apropiación ilícita del patrimonio de las Empresas Empleadoras, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú
- Gutiérrez, A. (2019). El Perú y la trampa de los ingresos medios, <http://www.puntoycoma.pe/economia/articulo-el-peru-y-la-trampade-los-ingresos-medio/>
- Huacho, D. & Rosales, A. (2019). Factores determinantes de la brecha salarial por género en la región Junín, 2004 - 2017. Universidad Nacional del Centro del Perú
- Instituto de Ciencias Hegel (2021). Las remuneraciones en el derecho laboral peruano, <https://hegel.edu.pe/blog/las-remuneraciones-en-el-derecho-laboral-peruano/#:~:text=Las%20remuneraciones%20son%20las%20obligaciones,un%20determinado%20plazo%20de%20tiempo.>
- Instituto Hegel (2021). Legislación laboral: Concepto y actualidad en Perú, <https://hegel.edu.pe/blog/legislacion-laboral-concepto-y-actualidad-en-peru/>
- Jara, J. (2018). Manual Práctico de Derecho Laboral Público. Lima, Lex & Iuris.
- Jiménez, C. (2016). Las formas de reducción de la remuneración. Análisis legal, jurisprudencial y doctrinal. *Soluciones Laborales*, 116-120.
- Juape, M. (2018). ¿Cómo se calculan las horas extras? Gestión, <https://gestion.pe/tu-dinero/calculan-horas-extras-221817-noticia/>

- Lamprea, T. (2019). Brechas salariales de género en el mercado laboral urbano colombiano: efectos del sector económico. Universidad del Rosario
- Maldonado, R. (2020). Documentos de pago de remuneraciones y beneficios sociales durante vigencia de estado de emergencia nacional. Lima, Perú, Revista de consultoría, <https://revistadeconsultoria.com/documentos-de-pago-de-remuneraciones-y-beneficios-sociales-durante-vigencia-de-estado-de-emergencia-nacional/>
- Mantero, E. (2019). La Asignación Familiar y su Incidencia en el pago de Beneficios Laborales, Revista Actualidad Laboral, <https://RevistaActualidadlaboral.Com/La-Asignacion-Familiar-Y-Su-Incidencia-En-El-Pago-De-BeneficiosLaborales/>
- Mejía, N. J. (2021). Derecho Laboral: Importancia de los derechos inespecíficos, enfoque y derecho, <https://www.enfoquederecho.com/2021/10/15/derecho-laboral-importancia-de-los-derechos-inespecificos/>
- Meza, C. A., & Mora, Y. K. (2013). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”: estudio para las siete áreas metropolitanas de Colombia (1984-2010). Obtenido de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3867/T11.85%20C716S.PDF?sequence=1>
- Mishima, M. (2022), Ley de Igualdad Salarial: ¿Cómo va su implementación y qué tomar en cuenta para adecuarse a ella?, boletín de prensa, https://www.ey.com/es_pe/news/2022/03/ley-igualdad-salarial-implementacion-tomar

- Montonero. (2018). El Perú atascado en la trampa de ingreso medio | EL MONTONERO, <https://elmontonero.pe/politica/el-peru-atascado-en-la-trampa-de-ingreso-medio>
- Montoya, J. (2019). ¿Qué son los incentivos económicos? Fundamentales en la economía. Lima, Perú, Actividades Económicas, <https://www.actividadeseconomicas.org/2019/01/incentivos-economicos.html>
- Monzón, W. (2016). Derecho a la igualdad y distinción remunerativa en casos de igual trabajo. *Soluciones Laborales*, 61-68.
- Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del trabajo*, Fondo editorial PUCP
- Neves, M. J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial.
- OIT. (2018a). El crecimiento mundial del salario registra el nivel más bajo desde 2008 mientras que las mujeres todavía ganan 20 por ciento menos que los hombres, https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/features/WCMS_650648/lang--es/index.htm
- Pacheco, D. (2020). *Compendio de normas laborales del régimen privado*. Lima, Perú, *Pasión por el Derecho*, <https://lpderecho.pe/descarguecompendio-normas-laborales-regimen-privado/>
- Peláez, J. (2015). *La discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea*. Obtenido de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/362092/JPD_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Plá, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Quiñones, S. (2016). Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo, *Revista IUS ET VERITAS*.

- Ramírez, B. (2018). Comentarios a la Ley 30709, que dispone la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Obtenido de <https://legis.pe/comentarios-ley-30709-igualdad-laboral-mujeres-hombres/>
- Raso, J. (2019). La economía virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo en Los desafíos actuales del derecho del trabajo, *Gaceta Jurídica*
- Reyes, A. (2017). Análisis de la compensación salarial y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores de la gobernación del municipio San Diego estado Carabobo. Bárbula, <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4315/areyes.pdf?sequence=1>
- Ríos, D. T. (2018). Calidad de Vid laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Inversiones Mineras los Ángeles; Carhuaz, Ancash. Lima, Perú.
- Rios, P. (2019). Educación y brecha salarial de género en el Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sánchez, R. D. (2013). Planeamiento y estructuración salarial en las empresas. Inclusión de complementos y suplementos a favor del trabajador. *Gaceta Jurídica*, 37-44.
- Sánchez, R. D. (2016). La estructura remunerativa como elemento indispensable del planteamiento laboral de la empresa. *Soluciones Laborales*, 24-31.
- Suclupe, M. (2019). Conoce todo lo que debes saber sobre la remuneración, actualidad laboral, <https://actualidadlaboral.com/conoce-todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-remuneracion/>
- Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico - práctico. Lima: *Gaceta Jurídica*.
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2015). *Guía Laboral*. Lima: *Gaceta Jurídica*.

- Toyama, J. (2016). Remuneraciones y Beneficios Sociales, Gaceta Jurídica.
- Ugarte, D. (2018). La Mitigación de Daños en la Responsabilidad por Incumplimiento Contractual: Breve análisis comparado en el Derecho Civil de Argentina y Perú, Derecho PUCP.
- Valderrama, L. R., & Morán, N. L. (2016). Jurisprudencia Relevante. Soluciones Laborales, 97-103.
- Valderrama, L., & Tarazona Pinedo, M. (2019). Régimen Laboral Explicado 2019. Lima: Gaceta Jurídica.
- Vitteri, J. M. (2018). Igualdad y no discriminación en el empleo. A propósito de la dación de la Ley N° 30709. Soluciones Laborales, 13-21.
- Yachas , E. B. (2017). Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú, http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y