

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**ANÁLISIS DE LA DISCRECIONALIDAD DEL EMPLEADOR
EN LA DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN DIGNA
EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE LA
VICTORIA, CHICLAYO**

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Bracamonte Ugaz Wendy Zaira

<https://orcid.org/0000-0003-0246-7723>

Asesor:

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis

<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2021

Aprobación del Jurado:

DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ
PRESIDENTE

DRA. ELIANA M. BARTUREN MONDRAGON
SECRETARIO

MG. JOSE LUIS SAMILLAN CARRASCO
VOCAL

Dedicatoria:

-

Dedico este trabajo a Dios, porque él fue quien me dio la vida y la fortaleza necesaria para guiar mi hogar. A mis padres, porque siempre me empujaron hacia el camino de la superación.

Agradecimiento:

 Mi agradecimiento a Dios por mantenerme inquebrantable a su fe, a mis padres, hermanas y a mi esposo e hijo.

Así mismo, agradezco a cada uno de los docentes que tuvieron a bien guiarme en este proceso y por darme el apoyo necesario para tener un óptimo desempeño académico.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general establecer cómo se aplica la discrecionalidad del empleador para la determinación de la remuneración digna. Es una investigación cuantitativa-descriptiva, para lo cual se tuvo que recopilar datos estadísticos, en tanto su muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores de empresas privadas. Los resultados mostraron que altos porcentajes de la población han referido que la trayectoria y funciones no son tomadas en cuenta por las empresas para la fijación de la remuneración económica que perciben sus trabajadores. En ese contexto, se tiene que en el sector privado las empresas afectan los derechos laborales de sus trabajadores, pero principalmente se vulnera su derecho a percibir una remuneración digna para que pueda satisfacer sus necesidades básicas y de sus familiares, para de ese modo asegurarse una calidad de vida. De manera que para poder fijarse una remuneración debe tomarse en cuenta la formación y funciones que desempeñan dentro de la empresa. Las empresas privadas aplican los criterios objetivos señalados por las normas imperativas, como el salario mínimo, jornada laboral, producción de la empresa y los criterios subjetivos señalados por el órgano jurisdiccional.

Palabras clave: remuneración, facultad discrecional, empresa, jornada laboral, principio de igualdad.

Abstract

The general objective of the investigation was to establish how the employer's discretion is applied to determine decent remuneration. It is a quantitative-descriptive research, for which statistical data had to be collected, as its sample consisted of 50 workers from private companies. The results show that high percentages of the population have indicated that the trajectory and functions are not taken into account by the companies for the establishment of the economic remuneration received by their workers. In this context, companies in the private sector have to see the labor rights of their workers, but mainly their right to receive a decent remuneration is violated so that they can satisfy their basic needs and that of their families, in order to ensure a quality of life. So in order to be able to set a remuneration, the training and functions they perform within the company must be taken into account. Private companies apply the objective criteria indicated by the mandatory regulations, such as the minimum wage, working hours, company production and the subjective criteria indicated by the court.

Keywords: remuneration, discretionary power, company, working hours, principle of equality.

Índice

I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Antecedentes de estudio.....	11
1.3. Teorías relacionadas al tema	14
1.3.1. La discrecionalidad del empleador.....	14
1.3.1.1. La libertad de contratar	14
1.3.1.2. La Libertad contractual	15
1.3.1.3. El contrato laboral.....	16
1.3.1.4. La facultad discrecional del empleador.....	19
1.3.2. Criterios para determinar una remuneración digna	19
1.3.2.1. Principio de igualdad y no discriminación	19
1.3.2.2. Aspectos generales de la remuneración.....	21
1.3.2.3. Criterios para fijar la remuneración diferenciada	23
1.4. Formulación del problema.....	24
1.4.1. Problema general	24
1.4.2. Problemas específicos.....	24
1.5. Justificación e importancia del estudio	25
1.6. Hipótesis	25
1.6.1. Hipótesis general.....	25
1.6.2. Hipótesis específicas	26
1.7. Objetivos	26
1.7.1. Objetivo general.....	26
1.7.2. Objetivos específicos.....	26
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	27
2.1. Tipo y diseño de investigación	27
2.2. Población y muestra.....	27
2.3. Variables y operacionalización.....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	29
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	29
2.6. Criterios éticos	30
2.7. Criterios de rigor científico.....	30
III. RESULTADOS	31

3.1. Resultados en Tablas y Figuras	31
3.2. Discusión de resultados	45
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
4.1. Conclusiones.....	49
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	53
Anexo 1: Cuestionario N° 01	53
Anexo 2: Fiabilidad.....	56
Anexo 3: instrumento de validación	57
Anexo 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	63
Anexo 5: AUTORIZACIÓN PARA RECOJO DE INFORMACIÓN	66
Anexo 7: JURISPRUDENCIA DE NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES ..	80

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Dentro de las facultades o libertades que tiene el empleador para contratar, tiene además el derecho de establecer la remuneración de los empleados que brindan servicios en su organización, sin embargo dicha libertad no es absoluta, pues posee limitaciones fijados por el mismo Derecho Laboral, el cual surge como medio protector que pretende equilibrar las relaciones laborales entre trabajador y empleador, dado que el poder económico que tiene el empleador lo sitúa como la parte dominadora del vínculo

En tanto, dentro de la relación laboral es tan esencial e importante para el trabajador el percibir como contraprestación una remuneración satisfactoria y equitativa. La remuneración no solo tiene calidad de cubrir necesidades para su subsistencia, sino que el trabajador se siente con la libre disposición del dinero obtenido fruto de su arduo trabajo. El trabajador tiene proyecciones laborales dentro de su centro de trabajo, se siente estable, cómodo, busca vinculación con los compañeros de trabajo y lo más importante se siente digno con la remuneración que percibe, cuando cuenta con ella realiza proyecciones beneficiosas a nivel laboral, tanto en lo personal, familiar y profesional.

El Perú como muchos países; vela por intangibilidad de la remuneración del trabajador a través de normas imperativas protegiéndola, dentro de los contratos de trabajo, invocando además al principio de igualdad y no discriminación. Sin embargo, a pesar de ello observamos que en la realidad aun persiste la discriminación entre trabajadores, por ejemplo, observamos que en España una empresa fue condenada a pagar una indemnización a favor de una trabajadora, ya que esta le pagaba un sueldo menor en razón a sus otros compañeros que realizaban las mismas funciones, para el Tribunal tales hechos se constituyen en una vulneración del derecho a no sufrir discriminación salarial (Diario expansión, 2018).

En el Perú, varias empresas han sido demandadas por estos actos de discriminación salarial, entre las cuales encontramos a la empresa Telefónica del Perú S.A.A que fue demandada por Miguel Ángel Li Cruz Ku, solicitando la homologación de su remuneración con la que perciben los señores Rubén Richarte Cortez y César Roberto Mercado Gálvez (Cas. Laboral N° 21121-2016, Lima). De igual forma la empleadora Corporación Pesquera Inca fue demandada por Juan Carlos Moreno Agüero, exigiendo la nivelación remunerativa de su básico (jornal básico diario) que a la fecha ascendía (S/ 53.75) soles, debiéndose nivelar con la remuneración de su compañero Ignacio Germán Tafur Chávez, cuyo jornal básico diario alcanzaba a (S/ 60.00 soles) (Cas. Lab. 915-2018, Lima).

Dichas demandas han conllevado que en aplicación del artículo 2.2 de la Constitución y del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ha conllevado que el órgano jurisdiccional establezca unos criterios para distinguir cuando se constituyen en una discriminación prohibida las diferencias salariales. Así, para que una diferenciación salarial no se convierta en una discriminación, debe tener en cuenta los siguientes criterios: i) empresa proveniente, ii) trayectoria laboral, iii) funciones realizadas, iv) antigüedad en el cargo y fecha de ingreso, v) nivel académico alcanzado y capacitación profesional, vi) responsabilidad atribuida, vii) experiencia y bagaje profesional.

Sin embargo, observamos que el problema persiste, pues los empleadores al momento de establecer los salarios entre trabajadores, no toman en cuenta tales criterios y se manifiesta en la diferencia salarial entre trabajadores que cumplen las mismas funciones, tienen la misma antigüedad, experiencia y desarrollo profesional, conforme se evidenció en el presente trabajo.

1.2. Antecedentes de estudio

Internacionales

Zavala (2018) realizó un estudio, donde tuvo como propósito analizar cada una de las consecuencias que genera este tipo de procesos en el trabajador. En los resultados se ha podido identificar que las funciones que cumple la remuneración son diversas, y van más allá de asegurar el sustento a la familia, sino que aportan al desarrollo del país en general. Concluye que, el proceso de homologación si bien es cierto, tiende a vulnerar derechos fundamentales, también tiene efectos positivos, tales como la continuidad de un empleo formal y responde muchas veces a situaciones de emergencia, siendo viable, no solo ante situaciones de crisis del país, sino también de la economía del país en general.

Sánchez (2016) ha desarrollado una investigación, mediante el cual su propósito consistió en desarrollar una propuesta normativa que incluya disposiciones eficientes para regular la relación laboral de los trabajadores dentro de los alcances constitucionales. Dentro de las conclusiones, el autor menciona que los trabajadores del sector público y privado poseen normativa que los pone en salvaguardo, asegurándoles seguridad jurídica, sin embargo, esta se ha denotado deficiente en los últimos tiempos, precisamente adolecen de una normatividad laboral interna, dicho de algún modo, no existen protocolos de ejecución basados en las normatividades vigentes. Se observa además que, el sector público posee un número mayor de beneficios, poniendo así en desventaja al sector privado, vulnerándose automáticamente el principio de igualdad de derechos y oportunidades. Entonces considera que la necesidad de una normativa más eficiente debe ser impulsada por parte de los sindicatos, quienes son las principales instituciones que promueven y luchan por los derechos de los trabajadores.

Nacionales

Quispe (2019) realizó una investigación, el cual tuvo como propósito analizar si la remuneración garantiza una remuneración eficiente en el Perú. En los resultados se encontró que son constantes las quejas que presenta el trabajador exigiendo una remuneración mínima digna que responda a características tales como una remuneración equitativa y suficiente para el trabajador y su familia, asegurándole, además, un bienestar material y espiritual. Finalmente, el autor establece en las conclusiones que el Estado cumple con roles de protección y conducción de la sociedad, orientándole el desarrollo económico y protección de la persona y su grupo familiar, promoviendo que la remuneración mínima sea suficiente asegurándole una calidad de vida a la persona.

Vergara (2018) quien desarrolló su investigación con el propósito de dar una explicación sobre los fundamentos dogmáticos que justifican a la desigualdad remunerativa en base a la remuneración mínima vital reconocida dentro del Derecho Laboral Peruano, llegó a concluir que el derecho a la igualdad remunerativa no es absoluto, pues el empleador posee la facultad de diferenciar la remuneración que le asigna a cada trabajador atendiendo sus propias

Flores (2017) en su investigación cuyo objetivo fue realizar un análisis de la desigualdad remunerativa presente en las escalas salariales del sector público, llegó a concluir que la igualdad como principio exige al Estado y terceros conferir un trato de equidad a las personas que se encuentran en una situación igual, lo que conlleva que el empleador para establecer una remuneración diferenciada entre sus trabajadores debe justificar de forma objetiva y justificada, eliminando toda diferencia remunerativa no justificada por ser arbitraria. Así mismo sostiene que el derecho a la igualdad remunerativa es aplicable tanto a trabajadores del sector público y privado. El autor también encontró que hay una deficiente regulación sobre los criterios para fijar las escalas remunerativas en el sector público, dejando que el empleador bajo el criterio discrecional, fije remuneraciones contrarias al derecho a la igualdad remunerativa.

Huamán (2017) ha elaborado una investigación que buscó identificar cada uno de los efectos jurídicos que ha generado la citada casación y determinar si estos inciden directamente en la remuneración del trabajador. En los resultados se ha encontrado que una remuneración digna permite cubrir la canasta familiar, ello para poder satisfacer las necesidades básicas del ser humano y su familia. Se refiere a que esta es digna, cuando le permite un buen desarrollo y vivir a la persona garantizándole seguridad y supervivencia. Finalmente, el autor establece en las conclusiones que los efectos jurídicos que genera la casación laboral 425-2015 son la reducción de la remuneración por disposición unilateral del empleador, situación que afecta la vida digna de la persona. Entre los criterios que se establecen en la jurisprudencia para poder reducir la remuneración es la crisis económica que puede estar atravesando el empleador. De modo que resulta muy necesario, una mayor rigurosidad en el protocolo de actuación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como institución fiscalizadora de los derechos laborales, así como también, la comunicación que tiene que existir con otras instituciones como la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria.

Orihuela (2017) desarrolló un estudio, el cual tuvo como objetivo determinar de qué manera la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias, ello para poder desarrollar una propuesta que permita alcanzar ese propósito. En los resultados se encontró que la remuneración permite que pueda desarrollar mejor su crecimiento y ante la inestabilidad en la misma se derivarán riesgos en su desarrollo familiar. Dentro de las conclusiones se ha establecido que el desarrollo y evolución que ha ido presentando la remuneración mínima vital ha favorecido el desarrollo de la familia, ya que le ha permitido alcanzar mejoras en su calidad de vida, principalmente poder mejorar la educación de sus miembros, así como también ha permitido aportes en la salud, siendo que al sufrir algún cambio en su fijación se verían afectados aspectos que resultan esencial para la calidad de vida del ser humano. De manera que es muy necesario no solo el garantizar una remuneración mínima vital suficiente y justa, sino que también generar una cultura para que esta pueda asegurar los tres aspectos claves del ser humano y de su entorno familiar, primero

educación, segundo salud y tercero nutrición, los cuales le van asegurar calidad de vida, permitiéndole garantizarse el desarrollo de cada uno de sus miembros.

Locales

López (2017) realizó una investigación, el cual buscó definir si la discrecionalidad que posee el empleador vulnera derechos fundamentales inherentes al trabajador. En los resultados se ha identificado que efectivamente se viene vulnerando los derechos fundamentales, teniendo en cuenta que un proceso de homologación de remuneraciones genera transformación en el clima laboral y por consecuencia, en el buen desarrollo laboral de los trabajadores. Dicho de otro modo, concluye que un proceso de homologación responde muchas veces como un proceso positivo, pero este debe atender a criterios objetivos, tales como el fundamento justo ante las autoridades de trabajo, siendo la autoridad administrativa quien deberá autorizar este tipo de procesos luego de un proceso de evaluación y constante supervisión.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. La discrecionalidad del empleador

1.3.1.1. La libertad de contratar

Este derecho se encuentra prescrito como un derecho fundamental dentro de la Constitución de 1993, específicamente en el artículo 2, inc. 14) Donde se dispone el derecho de toda persona a contratar bajo fines lícitos, sin contravenir las leyes de orden público.

Por su parte el Tribunal Constitucional ha señalado que, en un Estado social y democrático de derecho, el orden público y el bien común se encuentran comprendidos como parte del contenido protegido a la libre contratación, donde cumple una función prohibitiva y promotora. Prohibitiva en la medida que ningún contrato celebrado debe ser contrario al contenido protegido de otros derechos fundamentales; y promotora en la medida que a través de éste, el Estado exige la celebración de determinados contratos, esto sin afectar al contenido esencial del derecho a la libertad de contratación pero protegiéndolos derechos fundamentales (EXP. N° 2736-2004-PA/TC).

Bajo esas líneas podemos decir que el derecho a la libertad de contratar es un derecho fundamental que permite a las personas decidir contratar o no con otra, creando a la vez un vínculo jurídico, bajo los términos acordados entre ambas o las partes celebradas (Soto y Vattier, 2011). Ya que como también lo señala el Tribunal Constitucional este derecho garantiza a la persona la autodeterminación para decidir celebrar o no un contrato, como también elegir alco-celebrante y para decidir en consenso con la otra parte la materia objeto del contrato (EXP. N° 7339-2006-PA/TC).

1.3.1.2. La Libertad contractual

A través de la libertad contractual las personas que han tomado la iniciativa de contratar, tienen la facultad de establecer los términos y condiciones del contrato, es decir, elaborar el contenido que va regir la relación jurídica (Soto y Vattier, 2011). Es decir sobre la base de la libertad contractual las partes pueden determinar el esquema contractual, las condiciones y cláusulas que en adelante serán de carácter obligatorio para las partes que celebraron el contrato.

La libertad contractual, o denominada también como libertad de configuración interna, está reconocido dentro de la Constitución Política, específicamente en su artículo 62, bajo el término de “libertad de contratar”, señalando que este garantiza a los contratantes la libertad de pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato, sin que las condiciones puedan modificarse a través de las leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Bajo ese texto se garantiza la libertad de los contratantes para pactar libremente bajo los términos y condiciones que más les conviene a sus intereses.

El Código Civil también ha recogido la libertad contractual en su artículo 1354 al establecer que los intervinientes en el contrato pueden establecer libremente el contenido del contrato, siempre cuando no transgreda las normas de carácter imperativo.

Bajo ese orden de ideas, podemos señalar que a través de la libertad contractual las partes que celebran los contratos, tienen las facultades jurídicas para establecer las normas privadas que regularán sus conductas dentro de la relación jurídica. A través la libertad contractual pueden establecer en el

contrato las cláusulas y condiciones, garantías para que se haga efectivo sus obligaciones, las penalidades, la forma para resolver las controversias que surjan en la relación contractual, y los otros términos que les favorezca a sus intereses, siempre en cuando los términos no sean contrarios a las leyes de carácter imperativo.

1.3.1.3. El contrato laboral

Etimológicamente la palabra contrato deriva del latín “Contractus”, lo que significa un acuerdo laboral y del latín “laboralis”, que significa que una labor es un trabajo, y “sufijo”, el cual significa que se trata de algo relativo en relación al trabajo. Doctrinariamente, el contrato laboral hace referencia a la relación de patrón y empleado, donde existe una relación de dependencia u subordinación que demanda obediencia y lealtad hacia el patrón. Se trata de un acuerdo voluntario celebrado entre ambas partes (persona natural “trabajador” y la persona jurídica “empleador”), cuya obligación principal entre ambas partes es la prestación de servicios y la remuneración económica que va a percibir. La firma de dicho documento da origen al vínculo laboral entre ambas partes, generando deberes y obligaciones entre ellos.

La naturaleza jurídica del contrato es que este es un arrendamiento donde el trabajador entrega su fuerza de trabajo para que sea aprovechada por el empleador a cambio de percibir una remuneración económica. Existe otra teoría donde se dice que su naturaleza está en que el contrato es una compra venta, donde el trabajador vende su fuerza de trabajo al empleador a cambio de un dinero (remuneración económica), una tercera teoría dice que su naturaleza está en que el contrato es una sociedad entre el empleador y el trabajador, donde la cuota que entrega el trabajador es la fuerza de su trabajo y la cuarta teoría es que el contrato es un mandato, donde existe subordinación (Machicado, 2010).

El contrato laboral en una relación de trabajo, la cual consiste en un acuerdo que se da entre el trabajador y el empleadora cambio de una prestación económica bajo las condiciones celebradas en acuerdo mutuo. Es considerado también como el documento que contiene las herramientas básicas que dirigen una buena relación dentro del campo laboral cuyos elementos esenciales en

dicho documento son la identificación de las partes (datos personales), quienes han intervenido en la suscripción del contrato, las fechas en que durará la relación laboral, donde se especificará cuando iniciarán sus actividades laborales del trabajador, la dirección del centro de labores, el puesto y funciones del empleo, la remuneración económica y beneficios que el trabajador percibirá, el horario en el que el trabajador va desempeñar cada una de sus actividades laborales (Reynoso, 2011).

Es preciso también mencionar que para la celebración de un contrato ambas partes deberán de tener más de 18 años, y si estos fueran menores de edad, deberán encontrarse emancipados, y aquellos que tengan el permiso para laborar, y de ser estos extranjeros deberán hacerlo de acuerdo a la normatividad vigente. Esta relación laboral se comprende también como un convenio en el cual se establecen deberes y obligaciones para ambas partes.

La Ley de Productividad y Competitividad laboral peruana en su artículo 4 ha definido al contrato laboral como una prestación de servicios que exigen una remuneración generando subordinación hacia el empleador. Se caracteriza porque esta relación laboral se encuentra debidamente regulada normativamente a las leyes nacionales. Según esta norma, los elementos esenciales en un contrato laboral, son la prestación personal de los servicios, la subordinación y la remuneración económica que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

Los elementos antes señalados son esenciales para la existencia del vínculo laboral entre ambas partes, y de ese modo se generan las obligaciones y deberes entre ellos. Entre las obligaciones del empleador existe el poder de dirección, quien establece órdenes o reglas para el ejercicio de las actividades del trabajador, así como también fijar las sanciones razonables ante un incumplimiento o infracción en las obligaciones del trabajador. El poder de dirección del empleador debe ser aplicable en conformidad con la normatividad vigente, siempre a la vanguardia de sus derechos como persona y como trabajador.

La obligación de dirigir (poder de dirección del empleador) hacia el trabajador se fundamenta en el elemento de la subordinación, entendiendo que este

consiste en la dirección, fiscalización y sanciones que el empleador tendrá frente al trabajador, lo cual es aplicable únicamente en los contratos de trabajo, de acuerdo a la normatividad vigente en el ordenamiento jurídico peruano, precisamente el Código Civil Peruano. Pues, es preciso mencionar que, existen diferentes tipos de contrato de trabajo, los cuales se clasifican por su duración a los cuales se les conoce como contrato de trabajo por tiempo indeterminado y determinado, aquellos que se determinan por las horas trabajadas, conocido como contrato de trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial.

Es decir, el empleador una vez celebrado el contrato de trabajo debe entregar e informar al trabajador sobre la el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, capacitar al trabajador en dicha materia, entregar la copia del contrato, pero principalmente debe dotar de herramientas para que el trabajador pueda tener la seguridad para su salud e integridad física en la ejecución de sus actividades, ello como una manera de prevenir riesgos laborales.

Esta relación laboral demanda derechos para los trabajadores, tales como el derecho a gozar una remuneración mínima vital, entendiéndose que esta constituye el ingreso mínimo para el sostenimiento del hogar, así como también debe garantizarse al trabajador los beneficios de ley, entendiéndose aquellas gratificaciones como es la de fiestas patrias y navidad, y del mismo modo deberá asegurársele un seguro o los beneficios sociales, de igual manera, la compensación por tiempo de servicios.

Entonces, dicho de otra manera, al momento de la celebración del contrato de trabajo debe preverse el salvaguardar los derechos laborales del trabajador, es decir que dicha relación laboral a la cual se da origen deberá estar regulada de acuerdo a las normas del ordenamiento jurídico peruano, tomando en cuenta que los derechos laborales son irrenunciables y existen instituciones quienes se encargan de velar por la protección de tales derechos.

En la celebración del contrato, queda precisar que el empleador busca que se realice un servicio bajo el poder de su dirección y el objetivo del trabajador en buscar una retribución económica para el bienestar y subsistencia de su familia y de él, todo ello en salvaguardia de la dignidad humana.

1.3.1.4. La facultad discrecional del empleador

Para hablar sobre las facultades discrecionales del empleador es preciso adentrarnos en el contenido de la facultad discrecional, que para el Tribunal Constitucional contiene una exigencia constitucional para evaluar si la decisión que se adopta observa los principios de razonabilidad y proporcionalidad, evitando que ella se convierta en arbitraria (Exp. N° 0090-2004- AA/TC,).

El principio de la razonabilidad se encuentra íntimamente vinculada a la justicia dentro de un Estado Constitucional de Derecho y funciona como una herramienta de control contra las decisiones arbitrarias en el ejercicio de las facultades discrecionales, importando la obligación para que la decisión que se tome responda a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias.

Adentrándonos en el ámbito laboral los límites a la facultad discrecional se imponen a través de la razonabilidad y los principios constitucionales recogidos como los derechos fundamentales que protegen la dignidad de los trabajadores. Es decir las decisiones que el empleador tome e involucre al trabajador, tiene que adoptarse bajo los parámetros del principio de razonabilidad y los principios constitucionales o derechos fundamentales que le corresponden.

Ya en el ámbito del contrato laboral si bien es ciertos ambas partes tienen la libertad contractual, y el empleador posee la facultad discrecional para adoptar los términos y condiciones que más le favorezcan, estos no pueden adoptarse sin tener en cuenta el principio de razonabilidad, los derechos fundamentales y las leyes imperativas creadas para su protección, teniendo en cuenta la naturaleza del contrato, donde el trabajador es la parte débil por la misma subordinación que existe.

1.3.2. Criterios para determinar una remuneración digna

1.3.2.1. Principio de igualdad y no discriminación

El principio de igualdad funciona como un límite constitucional ante toda actuación o ley. La constitución política en su Artículo 2 inciso 2 establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley por lo que nadie puede ser

discriminado por ningún motivo sea de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o razones de cualquier otra índole.

Este principio demanda igualdad de trato a las personas y protegerlos de situaciones desiguales donde se promueva un trato distinto. En el derecho laboral, el principio de igualdad regula las relaciones de trabajo, también siendo este un principio importante que impide la vulneración de los derechos de los trabajadores evitando así la discriminación y diferencia es irrazonables que puedan cometerse en contra de los trabajadores promoviendo prioridad para todos por igual. Es definido como aquel principio que consiste en la igualdad de trato para alcanzar la justicia distributiva y de esta manera obtener igualdad entre todos (Neves, 2009).

Este principio busca combatir la discriminación, puesto que mediante este principio se toma las medidas idóneas para poder proteger a las personas desfavorecidas, contribuyendo a una sociedad igualitaria. Su función consiste en garantizar que las personas sean tratadas con igualdad, siendo que se trata de un límite ante las arbitrariedades e incluso ha sido definido como un derecho fundamental, el cual busca evitar las prácticas discriminatorias. Este principio permite y contribuye a que las personas puedan tener las mismas condiciones de igualdad para participar en la sociedad.

Ha sido definido también como un valor importante para el ser humano, cuyo fundamento principal es la dignidad humana, la cual es innata a todos los seres humanos. Funciona como un valor de la igualdad y como garantía de un trato igualitario, sin discriminación alguna de parte del poder público y de los particulares (Montoya, 2007).

Se ha convertido en un tema muy constante en el derecho internacional, teniendo en cuenta que la igualdad es un derecho fundamental, siendo aplicable como regla ante la desigualdad. Mediante este principio no se impone que todos los sujetos sean tratados igualitariamente, sino que se les dote a todos las habilidades y capacidades para que tengan las mismas herramientas de participación en la sociedad.

1.3.2.2. Aspectos generales de la remuneración

Etimológicamente, la remuneración proviene de un vocablo remunerare, el cual significa premio, recompensa por trabajos desarrollados por una persona, mientras que el término salario deriva del vocablo salarium, el cual se refiere o hace referencia a lo establecido en el Imperio Romano donde se consideraba que el personal doméstico recibiera una retribución con cantidades de sal y el término retribución deriva del vocablo retributio, el cual hace referencia a los términos pago y estímulo de esa manera que todo ello significa el pago que recibe una persona por haber realizado un trabajo.

Su definición está enfocada a que la remuneración mínima busca el mantenimiento de un estándar de calidad de vida para lograr el bienestar general de los trabajadores y de sus familias, ya que este es utilizado como un mecanismo el cual permite la subsistencia y aliviar de cierto modo la inequidad en la economía. De esa manera es que, se entiende también como un mecanismo que sirve para proteger a los diversos sectores de situaciones precarias (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2005).

La remuneración juega un rol importante dentro de la sociedad, está se concibe como el salario que recibe el trabajador para la canasta básica de consumo, entendiéndose que responde a una contribución económica por la prestación de algún servicio o en respuesta al trabajo realizado. Cumple con un rol distributivo, cuando su naturaleza de esta debe estar enfocada a mejorar la eficiencia dentro del mercado laboral precisamente la productividad en la empresa. Actualmente la remuneración mínima vital regulada por el ordenamiento jurídico en cada Estado representa una brecha entre el salario que ofertan las empresas y el que demandan los trabajadores, pues prácticamente este monto que perciben es mucho menor al que requiere el trabajador.

Cumple un rol fundamental y es que su finalidad consiste en cubrir las necesidades básicas no solamente del trabajador, sino también de su familia, en tanto la remuneración se ha convertido en un límite mínimo, el cual ha sido establecido por el Estado considerándolo como una retribución económica suficiente para garantizar dicha finalidad, entendiéndose de esa manera como

un derecho programático, el cual es suficiente para repercutir positivamente en los beneficiados.

Es considerado también un derecho fundamental, el cual debe garantizarse y hacerse efectivo para que en el trabajador se pueda realizar y garantizar una calidad de vida y cómo se ha dicho éste funciona también como un límite establecido por el Estado. Sin embargo, éste puede ser factible de cambios o modificaciones en medida de garantizar las necesidades básicas y calidad de vida del trabajador y su familia, es por ello que, se realizan constantes cambios precisamente cuando se refiere al periodo de fijación, los cuales tienen más intereses políticos que sociales.

El Tribunal Constitucional Peruano ha definido a la remuneración mínima vital como el pago que recibe toda persona por una actividad laboral realizada bajo subordinación de un empleador, el cual cumple finalidades de carácter alimentario, de salud, educativas y otros, todas dirigidas a asegurar el desarrollo integral de la persona, es decir, el trabajador y su familia dígase los dependientes de éste. El órgano jurisdiccional lo considera un derecho fundamental que consiste en la contraprestación que realiza el empleador a los trabajadores, la cual puede ser mediante dinero o en especie de forma periódica.

La constitución política vigente en su artículo 43 ha definido a la remuneración mínima vital como aquel pago justo y equitativo y suficiente para la satisfacción de las necesidades mínimas del trabajador y éste pueda cumplir las de su familia. Esta norma constitucional precisa que, el trabajador tiene el derecho a una remuneración, la cual debe ser equitativa y suficiente para procurar a él y a su familia un bienestar material y espiritual, es por eso que el pago de dicha remuneración y todos aquellos beneficios sociales deben tener un tiempo o periodo, es decir deben de ser periódicos.

1.3.2.3. Criterios para fijar la remuneración diferenciada

Para determinar la remuneración de un trabajador dentro de un contrato laboral, se debe tener en cuenta la aplicación de criterios objetivos y subjetivos, los principios de igualdad y no discriminación, los cuales deben ser evaluados bajo la razonabilidad para que la decisión adoptada a través de la facultad discrecional no se convierta en arbitraria.

Muy aparte de los criterios objetivos que son implantados por la propia ley que regula la remuneración, el modo de trabajo, la jornada laboral realizada, en función a la producción y en función a su ubicación en la escala laboral, existen otros criterios que se deben aplicar para cada caso en concreto, sin que ello signifique una violación al principio de igualdad y la no discriminación.

Pues según la Casación Laboral N° 20121-2016 Lima, reconoce que el derecho fundamental a la igualdad recogido en el numeral 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú implica que se trate a todas las personas de forma igual, prohibiendo todo trato diferenciado, puesto que ello significaría manifiestamente una discriminación, que se manifiesta cuando hay una diferenciación entre personas que se encuentren en iguales condiciones, sin que exista una causa objetiva o razonable para tal caso, constituyéndose una vulneración para el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Prohibición que concuerda con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por el Perú a través de la Resolución Legislativa N° 13282, que establece la prohibición de tratos desiguales entre trabajadores que se encuentran en idénticas condiciones laborales, por algún motivo injustificable.

Aunque la Cas. Laboral N° 21121-2016, Lima señala que no todo trato desigual se constituye necesariamente en una discriminación, pues el derecho a la igualdad solamente se afectará cuando el trato diferenciado no encuentre una justificación objetiva y razonable. El derecho a la igualdad se encuentra orientado para exigir un comportamiento y trato igual entre personas que se encuentran bajo una misma condición.

En el caso específico para que una remuneración no sea calificada como discriminación y no afecte el principio de la igualdad, debe seguir los criterios establecidos en la Cas. Lab. N° 16927-2013, Lima, Casación N° 3159-2010, Junín, y Casación N° 3164-2010, Junín., la empresa de donde proviene el demandante y el homologado, la trayectoria del demandante y el homologado, funciones realizadas entre ambos, antigüedad en el cargo y fecha de ingreso entre ambos, nivel académico alcanzado y capacitación profesional entre ambos, la responsabilidad atribuida a ambos, y la experiencia y bagaje profesional. Criterios que justifican el trato diferenciado en trabajadores que se encuentran bajo las mismas condiciones.

De todo ello podemos señalar que no la sola existencia de una diferencia remunerativa se considera un trato desigual, ya que para que este se produzca, debe de haberse encontrado que no existan causas objetivas ni razonables que justifiquen aquel tratamiento diferenciado.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo se aplica la discrecionalidad del empleador en la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria, Chiclayo?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es el alcance de la facultad discrecional del empleador para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria?

¿Cuáles son los criterios que debe aplicar empleador para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria?

¿El empleador aplica los criterios para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria?

1.5. Justificación e importancia del estudio

En el punto de vista teórico el presente estudio nos permitirá conocer las teorías que rigen en cuestión de discrecionalidad del empleador en la determinación de la remuneración digna, así como establecer la naturaleza jurídica de la remuneración y aplicación de dichos criterios por parte del empleador al momento de establecer la remuneración de un empleado, menoscaba el derecho de igualdad y no discriminación de los demás trabajadores similares.

En sentido práctico, la realización de la actual investigación es conveniente para todos los trabajadores, por cuanto se determinan criterios objetivos y subjetivos válidos para la aplicación de la desigualdad remunerativa; en salvaguardar sus derechos laborales. Además, considero que es preciso para el empleador pues pretende educar en cuanto al uso de sus facultades contractuales, impidiendo que estas sean sustentadas en acciones arbitrarias que finalmente ocasionen procesos judiciales que deterioren no solo la economía de la organización sino su imagen ante la sociedad.

Como uno de los beneficios, propongo además establecer criterios válidos para la aplicación de esta facultad contractual, así como estableciendo un proceso de fiscalización o evaluación previa para el uso de una diferenciación justificada, estaríamos impidiendo la interposición de procesos judiciales por homologación de remuneraciones, disminuyendo en gran proporción la sobrecarga procesal con la que actualmente cuentan nuestros juzgados laborales.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La facultad discrecionalidad del empleador en la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria se aplica de forma incorrecta, al no tener en cuenta los criterios mínimos para la diferenciación entre los trabajadores.

1.6.2. Hipótesis específicas

La facultad discrecional del empleador para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria se encuentra limitada ante la razonabilidad y los principios constitucionales

Los criterios que debe aplicar empleador para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria son objetivos y subjetivos.

El empleador no aplica los criterios para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Establecer cómo se aplica la discrecionalidad del empleador en la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria, Chiclayo.

1.7.2. Objetivos específicos

a.- Analizar los alcances de la facultad discrecional del empleador para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria

b.- Identificar cuáles son los criterios que debe aplicar empleador para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria.

c.- Describir los criterios que aplica el empleador para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria.

d.- Establecer los lineamientos para la determinación de una escala remunerativa según sector y/o empresa.

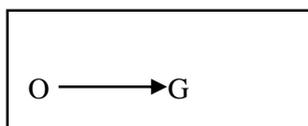
II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativo-descriptivo simple, la cual se caracteriza por recopilar la información a través de datos estadísticos. A través de esta investigación se describió el fenómeno o problemática identificada. Hernández, Fernández y Baptista (2003) mencionan que la investigación descriptiva busca describir propiedades, caracteres y características resaltan en un fenómeno.

Esta es una investigación con diseño descriptivo simple, entendiéndose que lo que se realizó fue buscar y recoger las informaciones para la fundamentación de la misma. En tanto, se utilizó la siguiente representación gráfica:

Descriptivo Simple:



O: observación, una medición, prueba

G: grupo de sujetos o Muestra

En cuanto al diseño en esta investigación el utilizado en el presente estudio fue el diseño no experimental, ello porque las variables no son manipulables, puesto que estas son observadas y analizadas en su estado natural, siendo ese el modo de describir y analizar la incidencia en un momento determinado.

2.2. Población y muestra

La población en una investigación está representada por todas las unidades que tienen en común características que resultan de absoluto interés para el análisis del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2007). La unidad de estudio para la presente investigación estuvo constituida por la empresa privada de la Victoria, Chiclayo, donde se identificó una cantidad de 50 trabajadores como la población.

La muestra consiste en un grupo reducido, el cual se toma de la población como un número representativo (Scharager y Reyes, 2001). Para su elección se hizo a través de un muestreo no probabilístico a juicio del investigador, que permite que el investigador seleccione la muestra bajo sus criterios propios (Ramos, 2018). En tanto para esta investigación siendo la población muy reducida se seleccionó como la muestra a toda la población identificada.

2.3. Variables y operacionalización

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Variable (x) Discrecionalidad del empleador	Facultad discrecional	Libertad de decisión	----	Documental
Variable (y) Determinación de remuneración	Criterios objetivos	Remuneración mínima	1	Encuesta (cuestionario)
		Jornada Laboral	3	
		Posición en la escala laboral	11	
		Producción de la empresa	4	
	Criterios subjetivos	Tipo de empresa a la que pertenece el trabajador	12	
		Trayectoria del trabajador	5	
		Funciones del trabajador	2 -6	
		Antigüedad en el cargo	7	
		Nivel académico alcanzado y capacitación profesional del trabajador	8	
		La responsabilidad atribuida al trabajador	9	
Experiencia del trabajador	10			

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos tienen como finalidad obtener informaciones precisas para la investigación (Ramos, 2018). En este caso, las técnicas utilizadas para este estudio son las siguientes:

Técnica documental: son aquellas cuya finalidad consiste en obtener información relevante para el marco referencial de la investigación, así es que se utilizó las fichas de contenido (Monje, 2011).

Técnica de campo: es aquella que tiene como finalidad obtener información precisa de la realidad problemática que es objeto de estudio, así es que para este caso se utilizó un cuestionario, caracterizado por contener preguntas dirigidas a recolectar informaciones sobre las variables de estudio y sus indicadores (Condori, 2020). El cual fue aplicado a 50 trabajadores de una empresa privada, a fin de poder recoger datos precisos sobre la realidad problemática y que estos posteriormente fueron analizados.

Par la validez en esta investigación, precisamente el cuestionario fue validado por la técnica de juicio expertos (profesionales expertos en el área), y la confiabilidad se realizó midiendo uso del coeficiente del alfa Crombach.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

En esta investigación los datos fueron recabados mediante una técnica de un cuestionario, y dicha información fue procesada haciendo uso de la estadística descriptiva, en tanto los datos encontrados se describieron y analizaron correspondientemente.

Posterior a ello, se hizo uso del programa de Microsoft Excel, a través del cual se realizó el procesamiento de dichos datos, de donde se han extraído gráficas y tablas para presentar los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario.

Los porcentajes obtenidos con el procesamiento de los datos fueron analizados, los que posteriormente fueron discutidos con otros estudios registrados a lo largo del proceso de la investigación, lo que sirvió posteriormente para poder establecer las conclusiones del estudio.

2.6. Criterios éticos

Los criterios éticos en esta investigación estuvieron enfocados a dirigir el estudio. Son principios universales que adoptan las mejores condiciones para la investigación (Ojeda de López, Quintero Y Machado, 2007) En tanto los que se utilizaron fueron los siguientes:

Consentimiento informado: a través de este criterio lo que se busca es el respeto de los derechos de las personas, así como a las decisiones que estos tomen. Las personas deben decidir libremente si participan o no en el estudio y este principio esta justamente para que tal decisión sea respetada. Básicamente, en este criterio lo que se busca es informar sus derechos y responsabilidades de cada uno de los participantes.

Confidencialidad: mediante este criterio lo que se pretende es garantizar la identidad de los participantes en el estudio, quienes participan en el mismo.

2.7. Criterios de rigor científico

Neutralidad/objetividad: mediante este criterio lo que se pretende es que se garantice la veracidad de cada una de las opiniones que facilitan los participantes en el estudio, los mismos que fueron transcritos, contrastados y analizados (Noreña, Alcaraz, Guillermo y Rebolledo, 2012).

Adecuación teórico-epistemológica: es un criterio a través del cual se busca determinar una correspondencia entre la problemática y la teoría que se ha registrado. Para ello, es que se realiza un contraste del problema con los métodos del estudio y el diseño de la investigación (Noreña, Alcaraz, Guillermo y Rebolledo, 2012).

III. RESULTADOS

Para la confiabilidad de los datos que se han obtenido en esta investigación se ha medido el grado de consistencia de los ítems del cuestionario mediante el alfa crobamch cuyo resultado fue 0,781.

Respecto, a la validación del cuestionario se utilizó la técnica de juicio de expertos, donde especialistas en las áreas de Administración de Empresas, Derecho Laboral y Planeamiento y gestión empresarial evaluaron y validaron el cuestionario mediante la calificación cuyo porcentaje de validación fue de 79, 73 y 94.67% respectivamente (ver anexo 3).

El cuestionario fue aplicado a 50 Trabajadores de una empresa Privada del Distrito de la Victoria de la Provincia de Chiclayo.

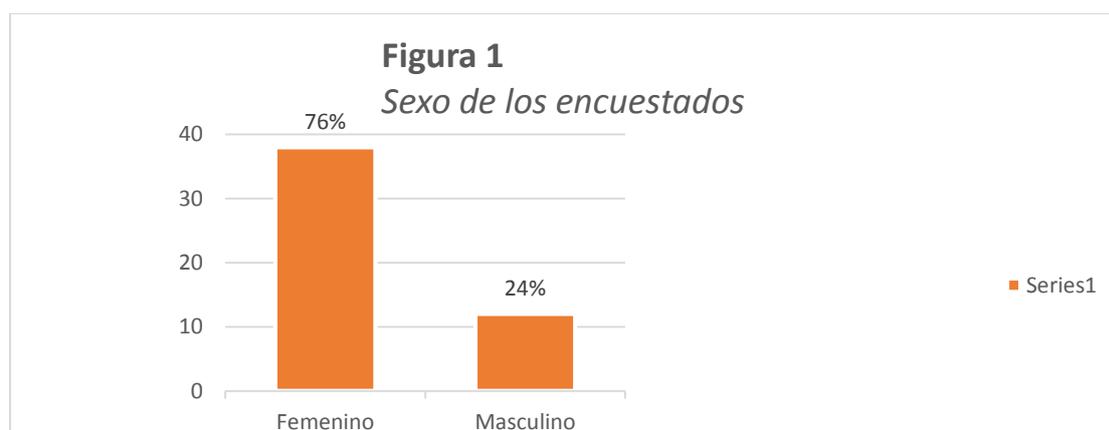
3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 1

Sexo de los Informantes

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	38	76	76	76
Femenino	12	24	24	24
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa

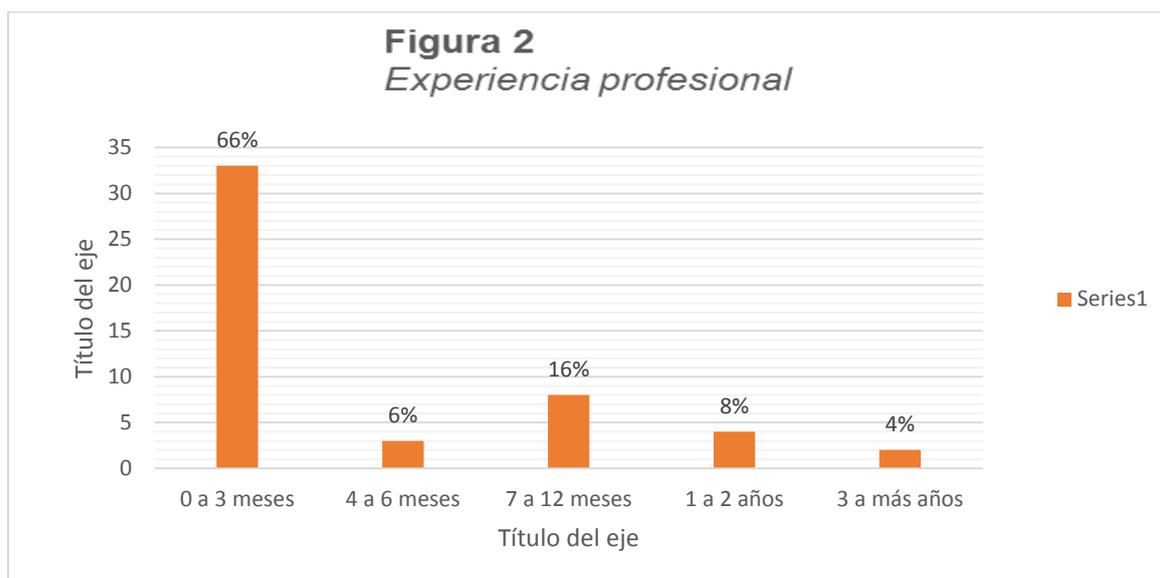


Nota: Los porcentajes obtenidos muestran a la población encuestada a quien se le aplicó el cuestionario diseñado y elaborado por la autora. Se identifica que un 76% corresponde a una población masculino y el otro 12% pertenece a un grupo de la población femenino. En ese sentido, observamos que el mayor porcentaje de la población que ha participado es del sexo femenino.

Tabla 2**Experiencia profesional de los participantes**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 a 3 meses	33	66	66	66
4 a 6 meses	3	6	6	6
7 a 12 meses	8	16	16	16
1 a 2 años	4	8	8	8
3 a más años	2	4	4	4
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa

**Nota:**

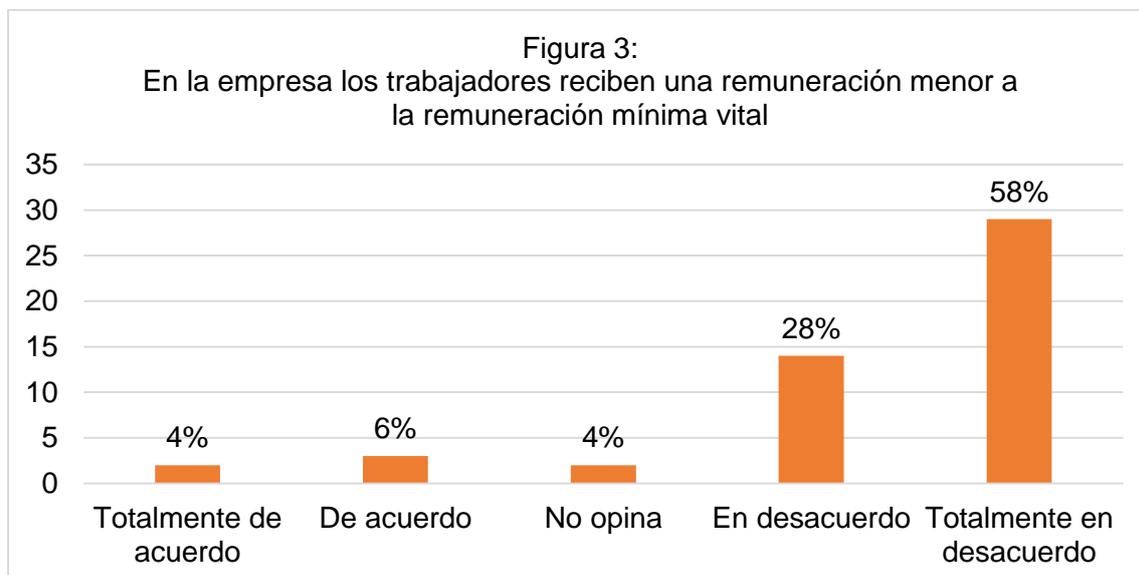
Los porcentajes que se presentan muestran el nivel de experiencia registrado entre los participantes en la aplicación del cuestionario. Se ha identificado que el 66% de ellos tiene una experiencia alrededor de 0 a 3 meses, otro 16% presenta una experiencia de 7 a 12 meses. Así mismo, un 8% indicó contar con una experiencia de 1 a 2 años, otro 6% manifiesta una experiencia de 4 a 6 meses y un 4% tiene una experiencia de 3 a más años.

Tabla 3

en la empresa los trabajadores reciben una remuneración menor a la remuneración mínima vital

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	4	4	4
De acuerdo	3	6	6	6
No opina	2	4	4	4
En desacuerdo	14	28	28	28
Totalmente en desacuerdo	29	58	58	58
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa



Nota:

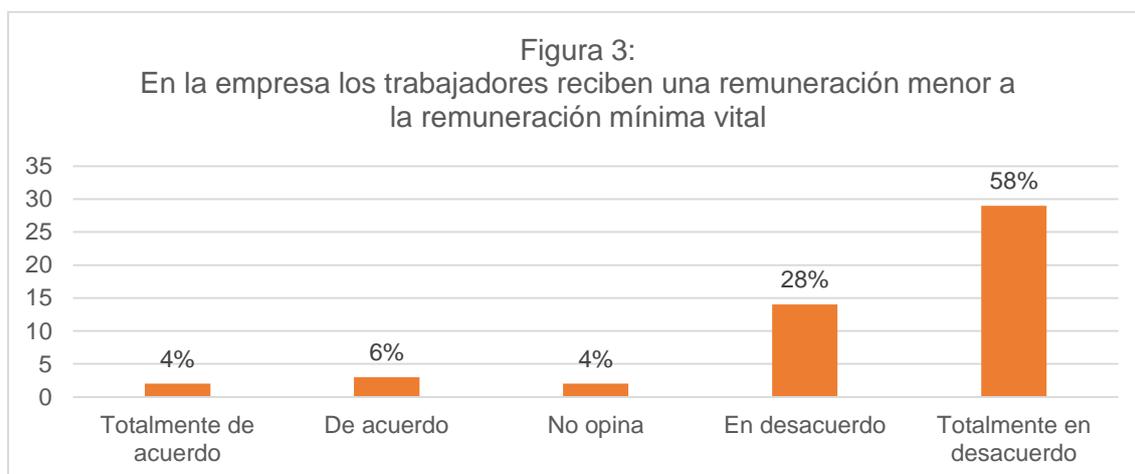
Los porcentajes de la presente gráfica muestran las opiniones de los participantes en relación a la remuneración que perciben, donde un 58% de ellos manifiesta estar en total desacuerdo con que la remuneración percibida sea menor, se registró también un 28% que ha señalado estar en desacuerdo, un 6% señaló estar de acuerdo y un 4% manifestó estar totalmente de acuerdo.

Tabla 4

en la empresa los trabajadores con las mismas funciones reciben igual remuneración

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	4	4	4
De acuerdo	3	6	6	6
No opina	8	16	16	16
En desacuerdo	8	16	16	16
Totalmente en desacuerdo	29	58	58	58
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa



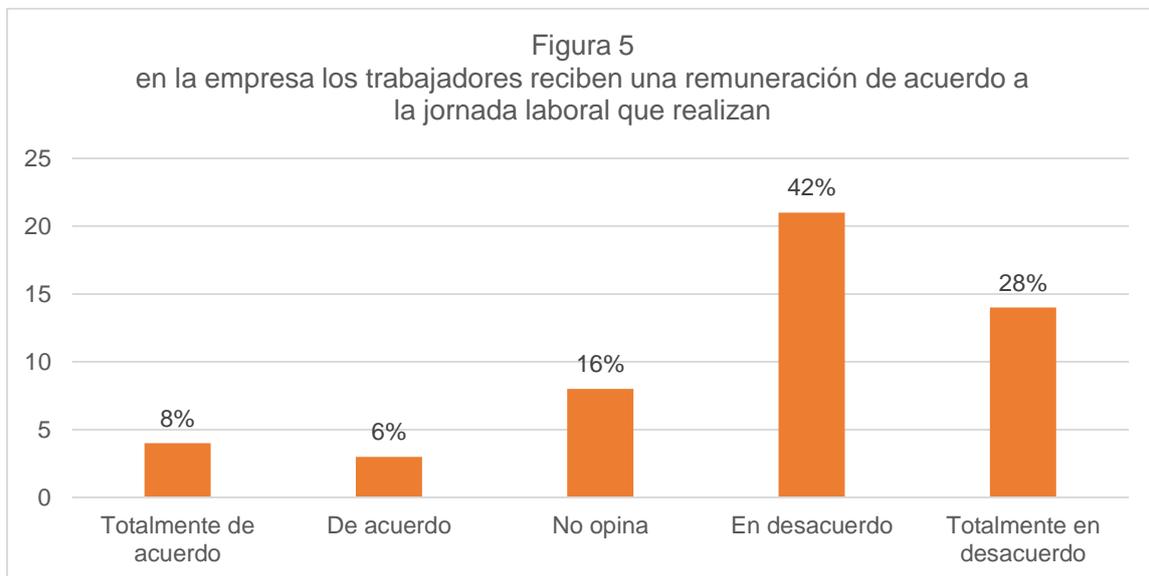
Nota:

Los porcentajes muestran a un 58% de los participantes quienes han señalado estar en total desacuerdo con que en la empresa los trabajadores con las mismas funciones reciben igual remuneración. En ese sentido, tenemos que las funciones que ejerce y desempeña cada trabajador deben responder a la remuneración que perciben.

Tabla 5
en la empresa los trabajadores reciben una remuneración de acuerdo a la jornada laboral que realizan

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	8	8	8
De acuerdo	3	6	6	6
No opina	8	16	16	16
En desacuerdo	21	42	42	42
Totalmente en desacuerdo	14	28	28	28
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa



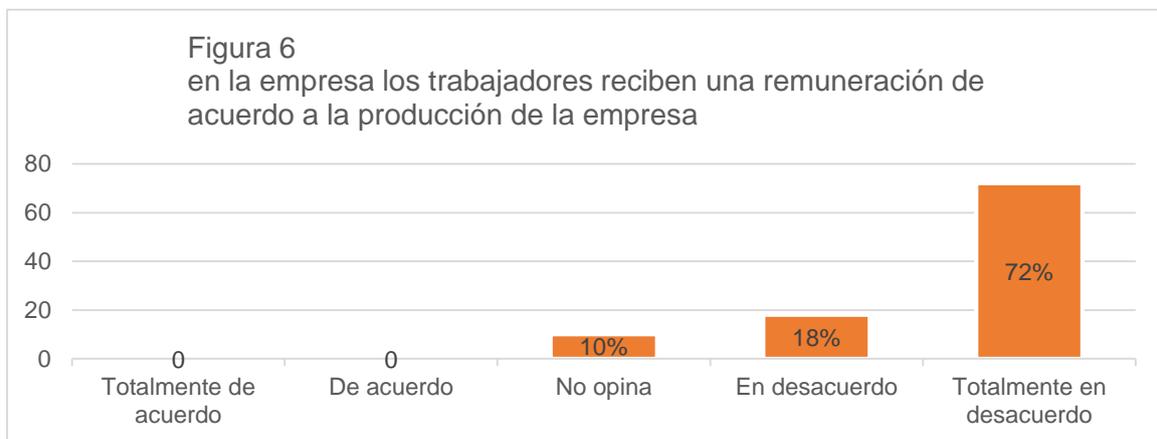
Nota:

Los porcentajes obtenidos muestran a un 42% de los informantes quienes manifiestan estar en desacuerdo con que las empresas privadas les paguen a sus trabajadores su remuneración en conformidad con las labores que estos realizan, así también lo afirma otro 28% que está en total desacuerdo. De ello se desprende que existe un abuso desmedido de parte de las empresas del sector privado, por cuanto a los trabajadores se les sobrecarga de laborales y no se les entrega una remuneración acorde y digna que responda a ello.

Tabla 6
en la empresa los trabajadores reciben una remuneración de acuerdo a la producción de la empresa

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	0	0	0	0
De acuerdo	0	0	0	0
No opina	5	10	10	10
En desacuerdo	9	18	18	18
Totalmente en desacuerdo	36	72	72	72
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa



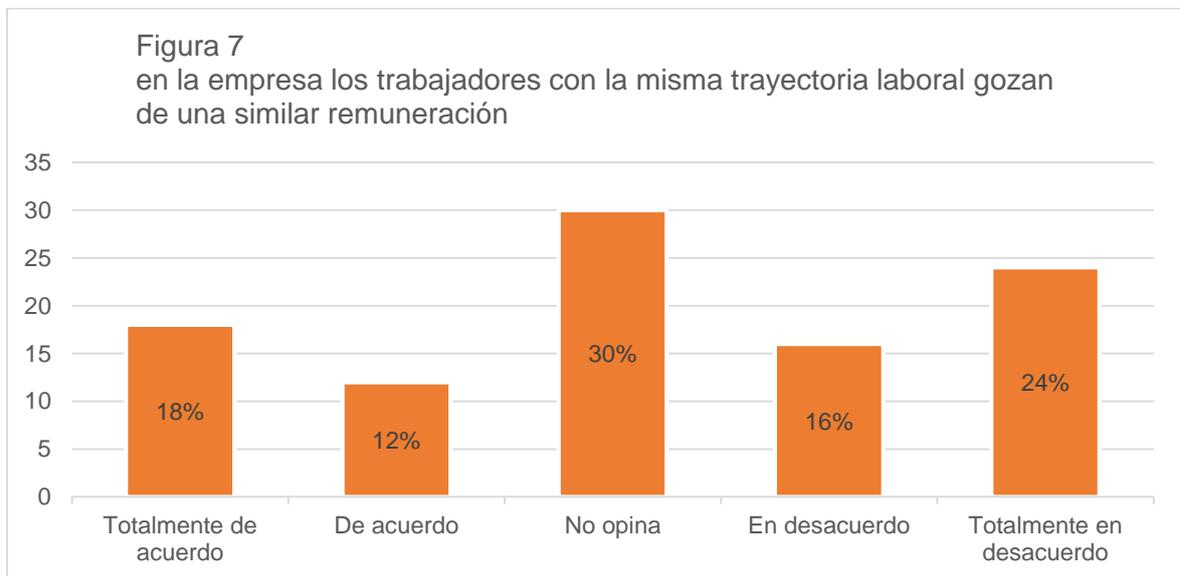
Nota:

Los porcentajes obtenidos muestran a un 72% de la población quienes han señalado estar en total desacuerdo con que los trabajadores de una empresa privada reciban su remuneración económica acorde a la producción que desarrolla la empresa. Bajo ese contexto, tenemos que en el sector privado, las empresas tienen un alto índice de producción, pero estas no le prestan a sus trabajadores una remuneración acorde a ello y debería ser de ese modo, ya que la producción de la empresa depende mucho del buen desempeño de los trabajadores, lo cual debería valorarse y reflejarse en la remuneración que estos perciben.

Tabla 7
en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria laboral gozan de una similar remuneración

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	9	18	18	18
De acuerdo	6	12	12	12
No opina	15	30	30	30
En desacuerdo	8	16	16	16
Totalmente en desacuerdo	12	24	24	24
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa



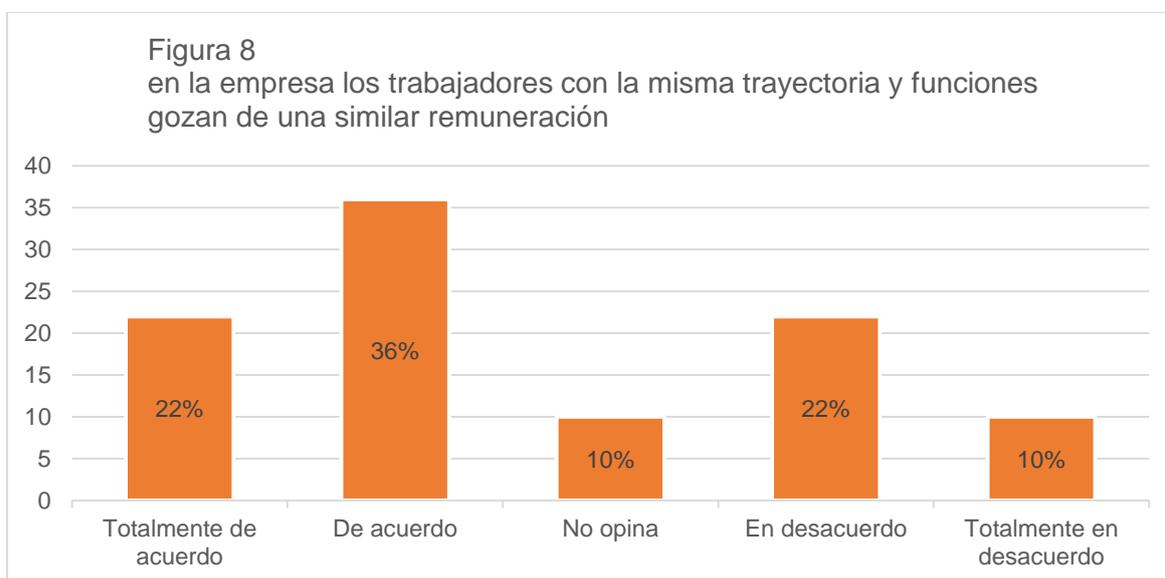
Nota:

Los porcentajes obtenidos nos permiten identificar a un 24% de la población quienes han referido que la trayectoria y experiencia laboral no es tomada en cuenta por las empresas para la fijación de la remuneración económica que perciben sus trabajadores. En ese contexto, se tiene que en el sector privado las empresas afectan los derechos laborales de sus trabajadores, pero principalmente se vulnera su derecho a percibir una remuneración digna para que pueda satisfacer sus necesidades básicas y de sus familiares, para de ese modo asegurarse una calidad de vida.

Tabla 8
en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria, antigüedad y funciones gozan de una similar remuneración

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	11	22	22	22
De acuerdo	18	36	36	36
No opina	5	10	10	10
En desacuerdo	11	22	22	22
Totalmente en desacuerdo	5	10	10	10
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa



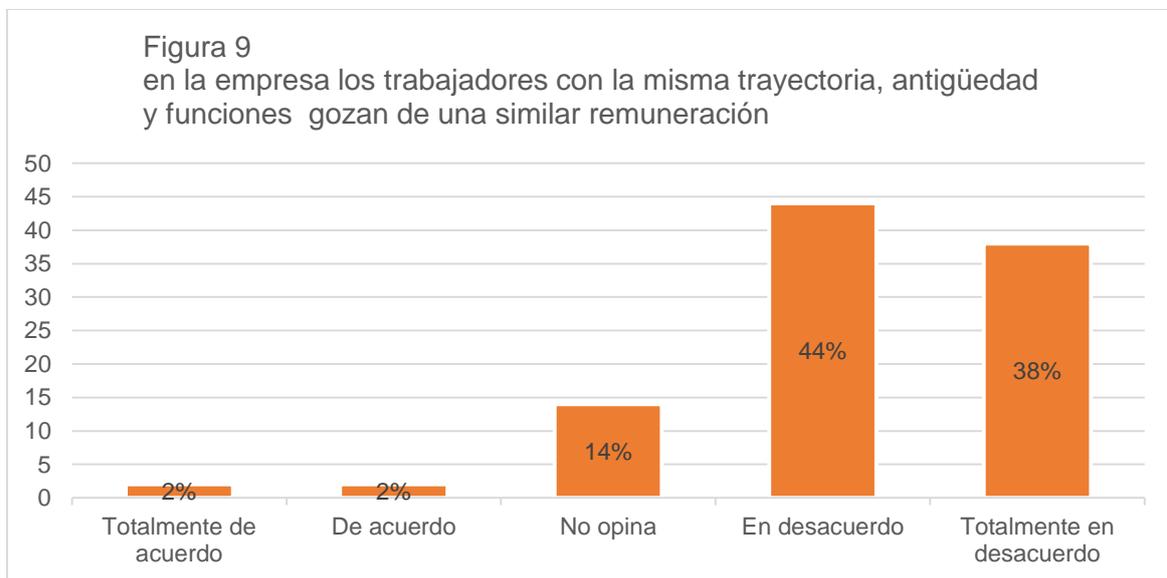
Nota:

Los porcentajes obtenidos nos permiten identificar a un 36% de la población quienes han referido que la trayectoria y funciones no son tomadas en cuenta por las empresas para la fijación de la remuneración económica que perciben sus trabajadores. En ese contexto, se tiene que en el sector privado las empresas afectan los derechos laborales de sus trabajadores, pero principalmente se vulnera su derecho a percibir una remuneración digna para que pueda satisfacer sus necesidades básicas y de sus familiares, para de ese modo asegurarse una calidad de vida. De manera que para poder fijarse una remuneración debe tomarse en cuenta la formación y funciones que desempeñan dentro de la empresa.

Tabla 9
en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria, antigüedad y funciones gozan de una similar remuneración

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	2	2	2
De acuerdo	1	2	2	2
No opina	7	14	14	14
En desacuerdo	22	44	44	44
Totalmente en desacuerdo	19	38	38	38
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa



Nota:

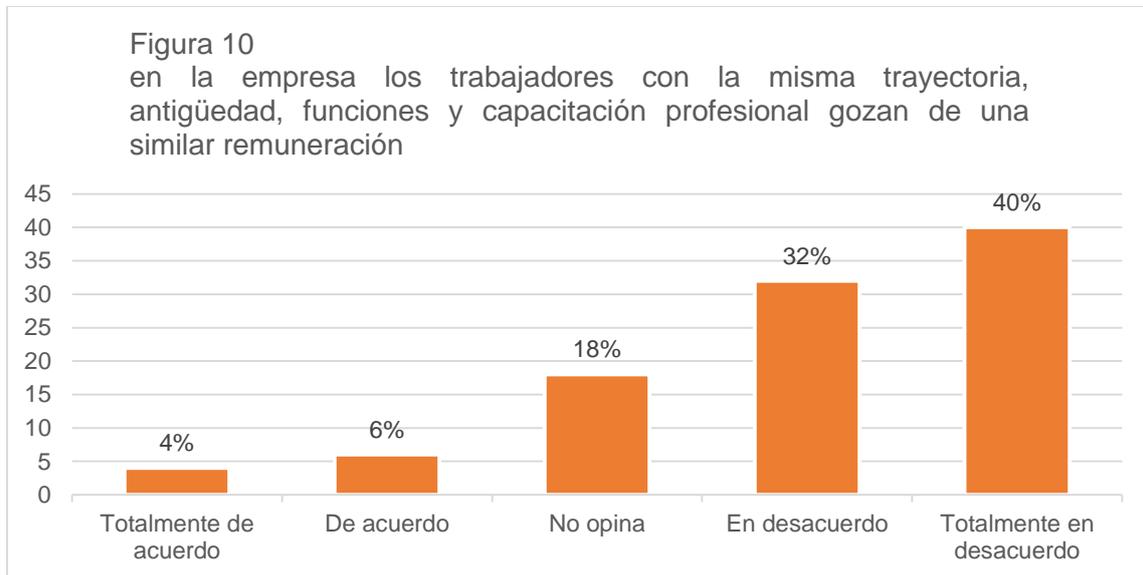
Los porcentajes obtenidos nos permiten identificar un 44% de los informantes quienes han manifestado que están en desacuerdo con que las empresas del sector privado no establecen una remuneración mínima para sus trabajadores quienes cuentan con la misma trayectoria, antigüedad y funciones. De esa manera es que se tiene e identifica una alta arbitrariedad desmedida hacia sus trabajadores, lo que es una clara representación de falta de valoración de la capacitación, formación, experiencia y funciones que se les atribuyen a ellos para el desempeño de sus actividades, lo cual por consecuencia les va demandar mayor compromiso y actividades laborales.

Tabla 10

en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria, antigüedad, funciones y capacitación profesional gozan de una similar remuneración

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	4	4	4
De acuerdo	3	6	6	6
No opina	9	18	18	18
En desacuerdo	16	32	32	32
Totalmente en desacuerdo	20	40	40	40
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa



Nota:

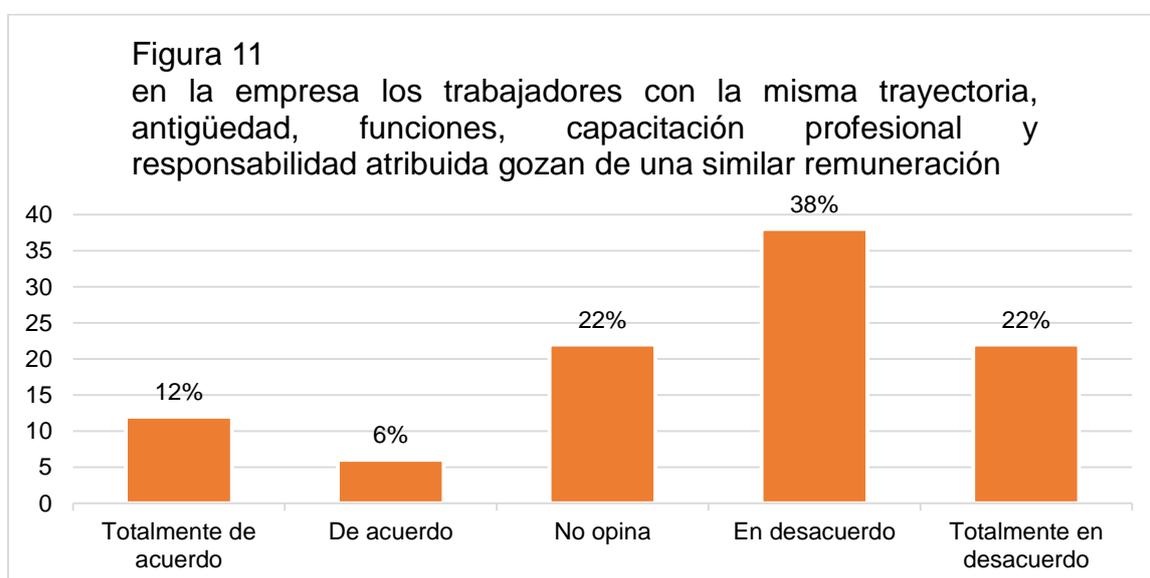
Los porcentajes obtenidos nos permiten identificar un 40% de la población que manifiesta estar totalmente en desacuerdo con que los trabajadores que pertenecen a una empresa privada no perciben una remuneración económica, pues esta no se fija tomando en cuenta aspectos, tales como la trayectoria que cuentan en la empresa, las funciones que desempeñan para beneficio de la empresa y la capacitación profesional y constante que estos han venido realizando. Sin duda estos factores son importantes para alcanzar un buen desarrollado y nivel de producción de la empresa, por lo que deberían de ser tomados en cuenta para la fijación de la remuneración de los trabajadores.

Tabla 11

en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria, antigüedad, funciones, capacitación profesional y responsabilidad atribuida gozan de una similar remuneración

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	12	12	12
De acuerdo	3	6	6	6
No opina	11	22	22	22
En desacuerdo	19	38	38	38
Totalmente en desacuerdo	11	22	22	22
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa



Nota:

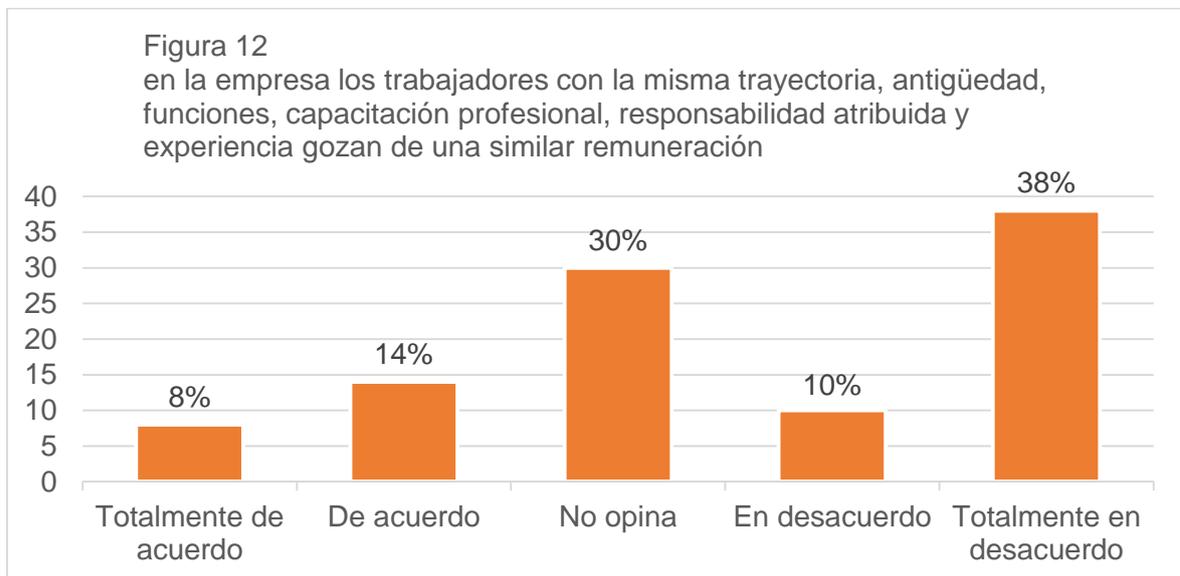
Los porcentajes obtenidos nos permiten identificar un 38% de los informantes quienes han señalado estar en desacuerdo con que los trabajadores quienes presentan una misma trayectoria, el mismo tiempo de antigüedad, funciones, capacitación profesional y responsabilidad atribuida no reciben de una remuneración digna, sino que esta es más bien diferenciada. La responsabilidad que se les atribuye a los trabajadores demanda mayor compromiso, responsabilidad y carga laboral, lo cual le demanda un mayor horario de trabajado independientemente de su horario establecido. En ese sentido, todo ello debería de considerarse y valorarse por parte de las empresas.

Tabla 12

en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria, antigüedad, funciones, capacitación profesional, responsabilidad atribuida y experiencia gozan de una similar remuneración

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	8	8	8
De acuerdo	7	14	14	14
No opina	15	30	30	30
En desacuerdo	5	10	10	10
Totalmente en desacuerdo	19	38	38	38
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa



Nota:

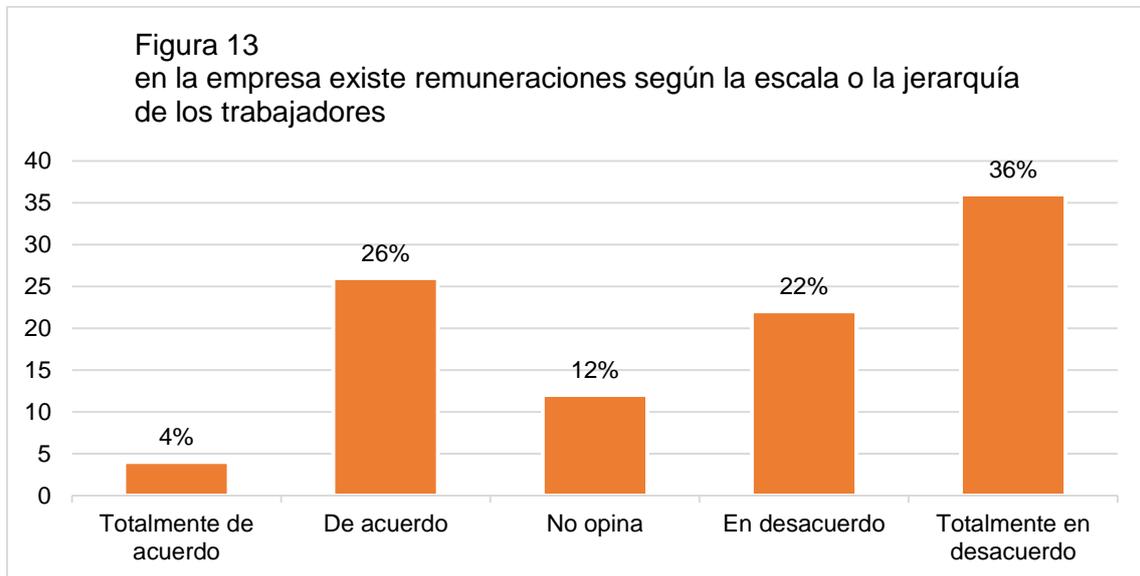
Los porcentajes obtenidos nos permiten identificar un 38% de los informantes quienes han señalado que aquellos trabajadores quienes presentan trayectoria, antigüedad, funciones, capacitación profesional, responsabilidad atribuida y experiencia no vienen percibiendo una remuneración digna que responda a estas características. Ello significa una discriminación expresada a través de la diferenciación entre personas que se encuentren en iguales condiciones, sin que exista una causa objetiva o razonable para tal caso, constituyéndose una vulneración para el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Tabla 13

en la empresa existe remuneraciones según la escala o la jerarquía de los trabajadores

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	4	4	4
De acuerdo	13	26	26	26
No opina	6	12	12	12
En desacuerdo	11	22	22	22
Totalmente en desacuerdo	18	36	36	36
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa



Nota:

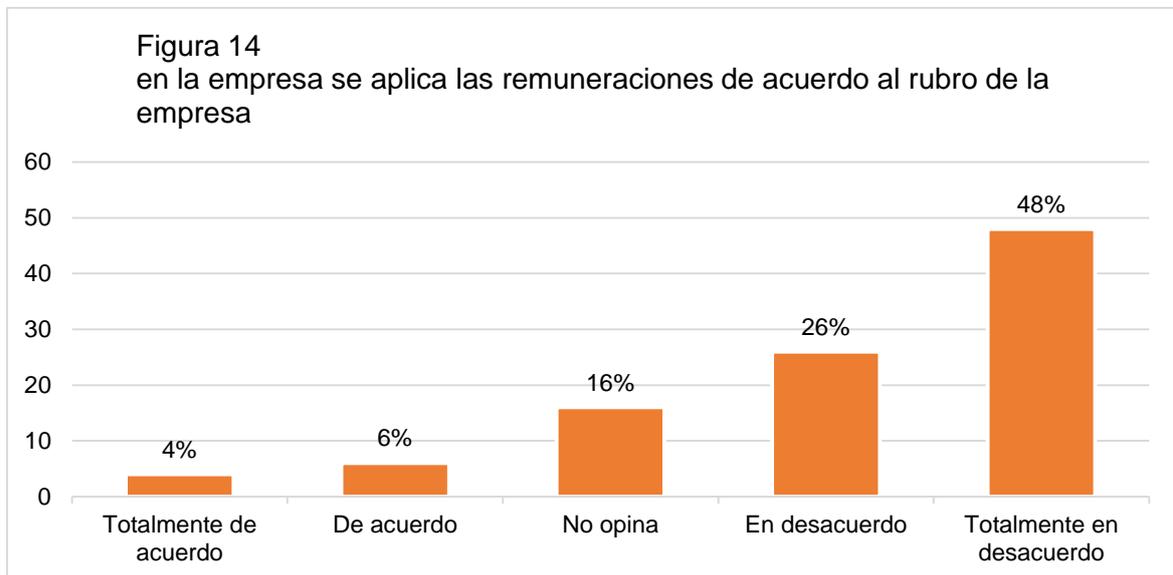
Los porcentajes obtenidos nos permiten identificar un 36% quienes han señalado estar en total desacuerdo con que las remuneraciones sean fijadas tomando en cuenta la escala y jerarquía de los trabajadores. En ese sentido, observamos un trato desigual por ser una manifestación de la discriminación, ya que se afecta el derecho a la igualdad sin existir una justificación objetiva y razonable.

Tabla 14

en la empresa se aplica las remuneraciones de acuerdo al rubro de la empresa

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	4	4	4
De acuerdo	3	6	6	6
No opina	8	16	16	16
En desacuerdo	13	26	26	26
Totalmente en desacuerdo	24	48	48	48
Total	50	100	100	100

Nota: Resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa



Nota:

Los porcentajes obtenidos nos permiten identificar un 48% quienes han señalado estar totalmente en desacuerdo con que las remuneraciones se fijen de acuerdo al rubro de la empresa. Bajo ese contexto, se tiene que existe una necesidad de contar con una normativa más eficiente, la cual debe ser impulsada por parte de los sindicatos, quienes son las principales instituciones que promueven y luchan por los derechos de los trabajadores.

3.2. Discusión de resultados

Se ha encontrado que el Tribunal Constitucional ha señalado que, en un Estado social y democrático de derecho, el orden público y el bien común se encuentran comprendidos como parte del contenido protegido a la libre contratación, donde cumple una función prohibitiva y promotora. Prohibitiva en la medida que ningún contrato celebrado debe ser contrario al contenido protegido de otros derechos fundamentales. Y promotora en la medida que, a través de este, el Estado exige la celebración de determinados contratos, esto sin afectar al contenido esencial del derecho a la libertad de contratación, pero protegiendo a los derechos fundamentales (EXP. N° 2736-2004-PA/TC). Así mismo que la libertad contractual faculta a las personas que han tomado la iniciativa de contratar, para establecer los términos y condiciones del contrato, es decir, elaborar el contenido que va regir la relación jurídica (Soto y Vattier, 2011). Si bien es cierto la libre contratación y la libertad de contratar, otorgan una facultad discrecional al empleador para fijar los términos del contrato a celebrar con el trabajador con su consentimiento, este no puede apartarse de lo que señala el Tribunal Constitucional quien establece que contiene una exigencia constitucional para evaluar si la decisión que se adopta, observa los principios de razonabilidad y proporcionalidad, evitando que ella se convierte en arbitraria (Exp. N° 0090-2004- AA/TC,). Desde esa perspectiva los límites a la facultad discrecional se imponen a través de la razonabilidad y los principios constitucionales recogidos como los derechos fundamentales que protegen la dignidad de los trabajadores. Es decir, las decisiones que el empleador tome e involucre al trabajador, tiene que adoptarse bajo los parámetros del principio de razonabilidad y los principios constitucionales o derechos fundamentales, principalmente el derecho a la igualdad remunerativa, de lo contrario se convertiría en arbitraria. Así también lo demuestra, Vergara (2018) quien desarrolló su investigación con el propósito de dar una explicación sobre los fundamentos dogmáticos que justifican a la desigualdad remunerativa en base a la remuneración mínima vital reconocida dentro del Derecho Laboral Peruano, concluyendo que el derecho a la igualdad remunerativa no es absoluto, pues el empleador posee la facultad de diferenciar la remuneración que le asigna a cada trabajador atendiendo sus propias características

particulares o especiales. pues Flores (2017) en su investigación cuyo objetivo fue realizar un análisis de la desigualdad remunerativa presente en las escalas salariales del sector público, señaló entre sus conclusiones que la igualdad como principio exige al Estado y terceros conferir un trato igual a las personas que se encuentran en una situación igual, lo que conlleva que el empleador para establecer una remuneración diferenciada entre sus trabajadores debe justificar de forma objetiva y justificada, eliminando toda diferencia remunerativa no justificada por ser arbitraria.

Es decir, el empleador posee una facultad discrecional que la faculta establecer una remuneración diferenciada entre sus trabajadores, pero este tiene que atender a las características particulares y especiales de cada trabajador, de lo contrario vulneraría el derecho a la igualdad del trabajador que exige que se dé un trato igual a los trabajadores que se encuentran en una situación igual.

Así, mismo se ha encontrado que la Casación Laboral N° 20121-2016 Lima, reconoce que el derecho fundamental a la igualdad recogido en el numeral 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú implica que se trate a todas las personas de forma igual, prohibiendo todo trato diferenciado, puesto que ello significaría manifiestamente una discriminación, que se manifiesta cuando hay una diferenciación entre personas que se encuentren en iguales condiciones, sin que exista una causa objetiva o razonable para tal caso, constituyéndose una vulneración para el ejercicio de sus derechos fundamentales, por ello señala que no todo trato desigual se constituye necesariamente en una discriminación, pues el derecho a la igualdad solamente se afectará cuando el trato diferenciado no encuentre una justificación objetiva y razonable. Señalando como criterios que justifican la diferenciación del salario, la empresa de donde proviene el demandante y el homologado, la trayectoria del demandante y el homologado, funciones realizadas entre ambos, antigüedad en el cargo y fecha de ingreso entre ambos, nivel académico alcanzado y capacitación profesional entre ambos, la responsabilidad atribuida a ambos, y la experiencia y bagaje profesional. Sin embargo en la presente investigación se ha encontrado que el 58% de los informantes han señalado que en la empresa los trabajadores reciben una remuneración no menor a la remuneración mínima vital, un 63% que en la

empresa los trabajadores con las mismas funciones no reciben igual remuneración, un 70% que en la empresa los trabajadores no reciben una remuneración de acuerdo a la jornada laboral que realizan, un 72 % que en la empresa los trabajadores no reciben una remuneración de acuerdo a la producción de la empresa, un 34% que en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria laboral no gozan de una similar remuneración, un 44% que en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria y funciones no gozan de una similar remuneración, un 82% que en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria, antigüedad y funciones no gozan de una similar remuneración, un 72% que en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria, antigüedad, funciones y capacitación profesional no gozan de una similar remuneración, un 64% que en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria, antigüedad, funciones, capacitación profesional y responsabilidad atribuida no gozan de una similar remuneración, y que un 49% que en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria, antigüedad, funciones, capacitación profesional, responsabilidad atribuida y experiencia no gozan de una similar remuneración. Estos resultados son similares los encontrados por López (2017) quien realizó una investigación con el propósito de definir si la discrecionalidad que posee el empleador vulnera derechos fundamentales inherentes al trabajador. En los resultados se ha identificado que efectivamente se viene vulnerando los derechos fundamentales, a partir de la aplicación de remuneraciones diferenciadas sin tener en cuenta criterios objetivos y subjetivos de cada trabajador, trayendo a colación un proceso de homologación de remuneraciones que a la postre genera transformación en el clima laboral y por consecuencia, en el buen desarrollo laboral de los trabajadores. Tal como señala también, Flores (2017) quien encontró que hay una deficiente regulación sobre los criterios para fijar las escalas remunerativas en el sector público, dejando que el empleador bajo el criterio discrecional, fijen remuneraciones contrarias al derecho a la igualdad remunerativa.

De esa manera es que se tiene e identifica una alta arbitrariedad desmedida hacia sus trabajadores, por parte del empleador en la empresa, pues se observa que hay remuneraciones diferenciadas sin tener en cuenta los criterios objetivos impuestos por la ley y la jurisprudencia atendiendo sus propias

características particulares o especiales de los trabajadores, para evitar que haya una discriminación entre trabajadores de se merecen igual trato por estar en una situación igual, afectando el derecho a la igualdad remunerativa.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se ha encontrado que el empleador en la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria, Chiclayo, aplica remuneraciones diferenciadas teniendo en cuenta los criterios objetivos impuestos por las leyes imperativas, sin embargo, no se toma en cuenta los criterios subjetivos señalados por el órgano jurisdiccional a través de diferentes sentencias, para que la diferenciación salarial no sea discriminatoria.

La facultad discrecional del empleador para la determinación de la remuneración se encuentra limitada a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y el derecho a la igualdad remunerativa, que exigen que la remuneración diferenciada entre trabajadores se aplique teniendo en cuenta las características particulares y especiales de cada trabajador, sin que ello signifique dar un diferente trato a los trabajadores que se encuentran en una situación igual.

Se ha encontrado que en diversa jurisprudencia el órgano jurisdiccional ha establecido que para que la diferencia salarial entre trabajadores no sea discriminatoria, debe tener como criterios la empresa de donde provienen los trabajadores, la trayectoria laboral, las funciones que realizan, la antigüedad en el cargo y fecha de ingreso, nivel académico alcanzado y capacitación profesional, la responsabilidad atribuida, y la experiencia y bagaje profesional.

Se ha encontrado que la empresa privada de la victoria el empleador se aplica los criterios objetivos señalados por las normas imperativas, como el salario mínimo, jornada laboral, producción de la empresa, sin embargo, no aplica los criterios subjetivos señalados por el órgano jurisdiccional a través de diferente jurisprudencia, lo que se manifiesta a través de remuneraciones diferenciadas injustificadas y arbitrarias afectando el derecho a la igualdad remunerativa.

Recomendaciones

Se recomienda que las empresas del sector privado deberán de establecer criterios objetivos y subjetivos para garantizar una remuneración digna a sus trabajadores, así por ejemplo debe tomarse en cuenta el modo de trabajo, la jornada laboral realizada, en función a la producción y en función a su ubicación en la escala laboral, y los otros ya señalados por el órgano jurisdiccional. Pero para asegurar la aplicación de tales criterios estos deben de ser fiscalizados por la autoridad competente.

Se recomienda que el ejercicio de la facultad discrecional del empleador al momento de establecer remuneraciones diferenciadas se haga bajo los parámetros del derecho a la igualdad remunerativa, que exige que se dé igual trato a los trabajadores que se encuentran en una situación igual.

Se recomienda mejorar las estrategias jurídicas para asegurar la aplicación del artículo 2 inciso 2 de la constitución política tomando en cuenta criterios objetivos y subjetivos para asegurar una remuneración digna a los trabajadores de las empresas del sector privado, ello tomando en cuenta que cuando hay una diferenciación entre personas que se encuentren en iguales condiciones, sin que exista una causa objetiva o razonable para tal caso, se constituye una vulneración para el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Se recomienda una mayor fiscalización para asegurar que se apliquen los criterios para una remuneración diferenciada y a la vez el trabajador logre una remuneración digna.

REFERENCIAS

- Condori, J. (2020). Guía básica para la elaboración de proyecto. Ph.D.
- Diario expansión (2018). Condenada una empresa por discriminación salarial por razón de sexo. <https://www.expansion.com/economia/2018/03/23/5ab53bfcca4741354d8b4578.html>
- Flores Buendía, R. P. (2019). La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público.
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2007). Fundamentos de metodología de la investigación. Madrid: McGraw Hill.
- Huamán, V. J. (2017). Efectos jurídicos de la casación laboral N° 459-2015 – Lima vs. El derecho a la remuneración digna. Perú: Repositorio Institucional Universidad César Vallejo.
- López, C. C. (2017). La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo. Pimentel: Repositorio Institucional Universidad Señor de Sipán.
- Machicado, J. (2010). Contrato de Trabajo. Bolivia: Ediciones New Life.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2005). Revisión de la Remuneración Mínima en el Perú. Lima: Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Monje, A. (2011) Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Surcocolombiana.
- Montoya, M. A. (2007). La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental. Editorial Aranzadi.
- Neves, J. (2009). Introducción al derecho al trabajo. Lima: Fondo editorial PUCP.

- Noreña-Peña, A., Moreno, N. A., Rojas, J. G., & Rebolledo-Malpica, D. M. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274.
- Ojeda de López, Quintero Y Machado (2007). La ética en la investigación. *Telos*, 9 (2), 345-357. [Fecha de Consulta 2 de Octubre de 2020]. ISSN: 1317-0570. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=993/99318750010>
- Orihuela, B. R. (2017). La influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el Distrito de Cusco 2016. Perú: Austral Universidad Peruana.
- Quispe, R. E. (2019). La remuneración suficiente y remuneración mínima en la constitución política del Perú de 1993. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Ramos, C. (2018). *Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Grijley.
- Reynoso, C. C. (2011). Los contratos de trabajo. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Sánchez, V. J. (2016). Homologación jurídica laboral de los trabajadores del sector público y privado. Santo Domingo: UNIANDES.
- Scharager, J., & Reyes, P. (2001). Muestreo no probabilístico. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Vergara Chávez, E. Y. (2019). Desigualdad remunerativa casación laboral N° 1790-2012-La Libertad.
- Zavala, P. J. (2018). Efectos del cambio en el salario mínimo sobre el empleo en la población de 15 a 35 años durante la homologación 2012-2013. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario N° 01



CUESTIONARIO APLICADO A TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, CHICLAYO

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y conocimiento sobre la remuneraciones asignadas en la empresa, puesto que mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información sobre los criterios que aplica el empleador para establecer las remuneraciones de sus trabajadores.

DATOS GENERALES

SEXO

Masculino () Femenino ()

EXPERIENCIA LABORAL

0 - 3 meses () 4 - 6 meses () 7 - 12 meses () 1 a 2 años () 3 años a mas ()

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	T D	D	N O	A	T A
1. ¿Cree usted que en la empresa los trabajadores reciben una remuneración no menor a la remuneración mínima vital?					
2. ¿Cree usted que en la empresa los trabajadores con las mismas funciones reciben igual remuneración?					
3. ¿Cree usted que en la empresa los trabajadores reciben una remuneración de acuerdo a la jornada laboral que realizan?					
4. ¿Cree usted que en la empresa los trabajadores reciben una remuneración de acuerdo a la producción de la empresa?					
5. ¿Cree usted que en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria laboral gozan de una similar remuneración?					
6. ¿Cree usted que en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria y funciones gozan de una similar remuneración?					
7. ¿Cree usted que en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria, antigüedad y funciones gozan de una similar remuneración?					
8. ¿Cree usted que en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria, antigüedad, funciones y capacitación profesional gozan de una similar remuneración?					
9. ¿Cree usted que en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria, antigüedad, funciones, capacitación profesional y responsabilidad atribuida gozan de una similar remuneración?					
10. ¿Cree usted que en la empresa los trabajadores con la misma trayectoria, antigüedad, funciones, capacitación profesional, responsabilidad atribuida y experiencia gozan de una similar remuneración?					

11. ¿Cree usted que en la empresa existe remuneraciones según la escala o la jerarquía de los trabajadores?					
12. ¿Cree usted que en la empresa se aplica las remuneraciones de acuerdo al rubro de la empresa?					

Anexo 2: Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,781	12

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa • Coeficiente alfa

Anexo 3: instrumento de validación

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellido: Cenia Becerra Dávila

Dentro laboral: Asesoría Empresarial

Título profesional: Abogado Asesor y Consultor

Grado: Magister Mención: Administración y Dirección de Empresas

Institución donde lo obtuvo: Universidad Católica Santo Toribio del Peruviano

Otros estudios: Licenciatura en Administración de Empresas

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y científico, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un signo (x) una de las categorías contempladas en el cuadro.

1. Inferior al básico 2. Básico 3. Intermedio 4. Intermediente 5. Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma(visión general)			x		
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)				✓	
3. El número de indicadores , evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)				✓	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					✓
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					✓
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(perinencia y eficacia)	✓				
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido			✓		
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)			✓		
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)			✓		
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de claridad(entendimiento)					✓
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					✓

12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					✓
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					✓
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					✓
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					✓
Puntaje parcial	1012810				
Puntaje total	59				

Nota: Índice de validación (del juicio de experto) $(Ivje) = (\text{puntaje obtenido} / 70) \times 100 = 79$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100 %
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe Lenín Becerra Davila

identificado con DNI N° 42207477 Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesista Wendy Bracamonte Ugaz

en la investigación denominada: Análisis de la discrecionalidad del empleador en la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del Distrito de la Victoria, Chiclayo.

[Firma]
Firma del experto

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellido: Jamir Hayret Páez Silva
 Centro laboral: UGEL Atohya
 Título profesional: Abogada
 Grado: En Maestría Mención: Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
 Institución donde lo obtuvo: Univ. Nacional Pedro Ruiz Gallo
 Otros estudios: Estudios en Maestría en Derecho Penal y Const.

2. Instrucciones

Estimados especialistas, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estricto científico, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).
 Para evaluar dicho instrumento, marca con un signo (X) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1. Defecto al básico; 2. Básico; 3. Intermedio; 4. Sobresaliente; 5. Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contenido teórico de forma (visión general)			X		
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				X	
3. El número de indicadores evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)	X				
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido	X				
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)			X		
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (nocuidad)					X

12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial	2	0	3	20	30
Puntaje total	55				

Nota: Índice de validación del juicio de experto: $(Ivje) = (\text{puntaje obtenido} / 75) \times 100 = 73$

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere ajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

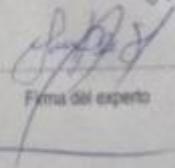
5. Conclusión general de la validación y sugerencias

5. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, JANNIR MAYRET PEZO SILVA

Identificado con DNI. N° 40350072, Certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el tesisista BRACAMONTE USAZ Wendy.

en la investigación denominada: Análisis de la discrecionalidad del empleador en la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del Distrito de la Victoria, Chiriquyo


Firma del experto

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: **Laura del Carmen Gricelda Mansilla Pérez**

Centro laboral: **Universidad de Lima**

Título profesional: **Ingeniero Industrial**

Grado: **Maestra en Ingeniería Industrial** Mención: **En Planeamiento y Gestión Empresarial**

Institución donde lo obtuvo: **Universidad Ricardo Palma**

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X

10. Los ítems del instrumento son coherentes en términos de cantidad (extensión)						X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad)					X	
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)						X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)						X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)						X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)						X
Puntaje parcial					16	55
Puntaje total						71

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100 = 94.67%

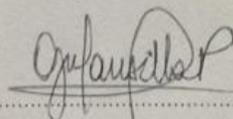
4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. **Conclusión general de la validación y sugerencias** (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): El instrumento de investigación está apto para su aplicación.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, **Laura del Carmen Gricelda Mansilla Pérez** identificado con DNI. N° 07874762 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas **Wendy Zaira Bracamonte Ugaz**, en la investigación denominada: **ANÁLISIS DE LA DISCRECIONALIDAD DEL EMPLEADOR EN LA DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN DIGNA EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, CHICLAYO**



Firma del experto

Anexo 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: “ANÁLISIS DE LA DISCRECIONALIDAD DEL EMPLEADOR EN LA DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN DIGNA EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, CHICLAYO”

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>GENERAL</p> <p>¿Cómo se aplica la discrecionalidad del empleador en la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria, Chiclayo?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el alcance de la facultad discrecional</p>	<p>GENERAL</p> <p>Establecer cómo se aplica la discrecionalidad del empleador en la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria, Chiclayo.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>a.- Conocer los alcances de la facultad discrecional del empleador para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria?</p>	<p>El vínculo laboral es la base sobre la cual se constituye el derecho del trabajo; el mismo que está tipificado por tres elementos básicos, el trabajo personal, la subordinación y la remuneración; motivo por el cual toda investigación dirigida a optimizar la regulación de uno de estos tres elementos se reviste de importancia para el Derecho Laboral en sí mismo, así como para la sociedad</p>	<p>Teorías relacionadas a la remuneración. Y la facultad discrecional del empleador</p>	<p>La facultad discrecionalidad del empleador en la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria se aplica de forma incorrecta, al no tener en cuenta los criterios mínimos para que la diferenciación entre los trabajadores.</p>	<p>Variable dependiente (X): Discrecionalidad del empleador</p> <p>Variable independiente (Y): Criterios para la determinación de remuneración</p>	<p>Facultad de decisión</p> <p>Criterios objetivos y</p>	<p>El presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativo-descriptivo, la cual se caracteriza por recopilar la información a través de datos estadísticos. A través de esta investigación se describió el fenómeno o problemática identificada. Hernández, Fernández y Baptista (2003) mencionan que la investigación descriptiva busca describir propiedades, caracteres y características resaltan en un fenómeno.</p> <p>El diseño en esta investigación es no experimental, ello porque las variables no son manipulables, puesto que estas son observadas y analizadas en su estado natural, siendo ese el modo de describir y analizar la incidencia en un momento determinado</p>	<p>La técnica del análisis documental</p> <p>La técnica de la encuesta.</p>

<p>del empleador para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria?</p> <p>¿Cuáles son los criterios que debe aplicar empleador para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria?</p> <p>¿El empleador aplica los criterios para la determinación de la</p>	<p>b.- Estudiar cuáles son los criterios que debe aplicar empleador para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria.</p> <p>c.- describir los criterios que aplica el empleador para la determinación de la remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria.</p> <p>d.- Establecer los lineamientos para la determinación de una escala remunerativa según sector y/o empresa.</p>	<p>en general.</p>				<p>subjetivos</p>		
--	--	--------------------	--	--	--	-------------------	--	--

remuneración digna en una empresa privada del distrito de la victoria?								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 5: AUTORIZACIÓN PARA RECOJO DE INFORMACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 20 de Marzo del 2020

Quien suscribe:

Sr. Luis Erasmo Luna Mera, Representante Legal – Empresa Constructora Inmobiliaria Galeras S.A.C

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **ANÁLISIS DE LA DISCRECIONALIDAD DEL EMPLEADOR EN LA DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN DIGNA EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, CHICLAYO**

Por el presente, el que suscribe, señor (a, srta) Luis Erasmo Luna Mera, representante legal de la empresa: Constructora Inmobiliaria Galeras S.A.C, AUTORIZO al alumno: **Wendy Zaira Bracamonte Ugaz** identificado con DNI N°**80251582** estudiante de la Escuela Profesional de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipan y autor del trabajo de investigación denominado: **ANÁLISIS DE LA DISCRECIONALIDAD DEL EMPLEADOR EN LA DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN DIGNA EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, CHICLAYO**, al uso de dicha información para la realización del instrumento cuestionario/ encuesta al personal administrativo y de operaciones y otros pertinentes, cabe señalar que la aceptación y cooperación por parte de los encuestados será de forma voluntaria y anónima sólo para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis enunciada líneas arriba, de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Nombre y Apellidos: Luis Erasmo Luna Mera

DNI N°: 16792856

Cargo de la empresa: Gerente General

Anexo 6: JURISPRUDENCIA DE HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016

LIMA

Homologación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO

SUMILLA.- *La diferencia laboral existente entre un demandante y su homólogo propuesto se basa en la trayectoria laboral; es decir, en el tiempo de servicios, labores, cargos y responsabilidades diferentes que desempeñara en áreas distintas a las que laboró el reclamante, lo que significa una remuneración diferenciada que no puede considerarse discriminatoria, por estar basada en factores objetivos diferentes demostrados en el proceso y que no han sido desvirtuados por la parte actora.*

Lima, veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número veinte mil ciento veintiuno, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia.

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Telefónica del Perú S.A.A.**, mediante escrito de fecha seis de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil cuatrocientos treinta y siete a mil cuatrocientos sesenta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas mil trescientos veintidós a mil trescientos treinta, que **confirmó** la **Sentencia de primera instancia** de fecha treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas mil sesenta a mil setenta y cuatro, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Miguel Ángel Li Cruz Ku**, sobre homologación de remuneraciones.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016
LIMA
Homologación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO**

CAUSALES DEL RECURSO:

La parte recurrente invocando los incisos c) y d) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de su recurso las siguientes:

- i) Inaplicación del numeral i) del literal a) del artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.*
- ii) Inaplicación del numeral 1) del artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).*
- iii) Contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema en procesos objetivamente similares, recaídas en las Casaciones Nos 8801-2014 Lima; 2080-2014 Lima; 601-2006 Del Santa; 16061-2013 Lima; 17623-2013 Lima; 11825-2014 Lima; 13598-2013 Lima; 16927-2013 Lima; 12312-2013 Lima; 1277-2007 Lima.*
- iv) Infracción normativa por afectación al debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva prevista en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

CONSIDERANDO:

Primero.- En principio, resulta pertinente señalar que el recurso de casación es un medio impugnatorio eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material; **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material; **c)** la inaplicación de una norma de derecho material; y **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016
LIMA
Homologación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO**

Segundo.- En el caso de autos, se aprecia que el recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad contempla el artículo 57° de la Ley N°26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N°27021.

Tercero.- Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N°26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N°27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en su artículo 56°, y según el caso sustente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma; **c)** cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo este Colegiado Casatorio calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos lo declarará improcedente.

Cuarto.- Entrando al análisis de las causales invocadas tenemos que la inaplicación de una norma de derecho material es denominada por la doctrina como *error normativo de percepción*, ocurre cuando el órgano jurisdiccional no logra identificar la norma pertinente para resolver el caso que está analizando, razón por la cual no la aplica¹; en efecto, esta causal está vinculada a la omisión por parte del juzgador en cuanto al empleo o utilización de un determinado enunciado normativo que de manera inequívoca regula el supuesto fáctico acaecido objeto del litigio, generando consecuencias jurídicas distintas a las atribuidas por el órgano jurisdiccional, por tanto, necesariamente reclama su aplicación dando lugar a la variación o modificación en el sentido de la decisión impugnada.

¹ MONROY GÁLVEZ, Juan. "Apuntes para un estudio sobre el Recurso de Casación en el Proceso Civil Peruano". En Revista Peruana de Derecho Procesal N°1; Lima-Perú, Setiembre 1997; p. 30.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016
LIMA
Homologación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO**

En tal sentido, el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, prevé que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad y precisión señalando cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, de donde se desprende que no resulta suficiente con citar la norma, sino que además, se debe fundamentar adecuadamente cómo su aplicación cambiaría el resultado del juzgamiento.

Respecto a la causal contenida en el **acápito i)** se advierte que la recurrente no ha cumplido con fundamentar con claridad y precisión por qué considera que la norma denunciada resultaría aplicable al caso de autos, pues, se limita a formular argumentaciones genéricas, incidiendo en cuestionamientos fácticos y pretendiendo que este Colegiado Supremo efectúe una nueva valoración de los medios probatorios aportados en el trámite del proceso; lo cual no constituye objeto de debate casatorio ni se condice con los fines de este recurso extraordinario, contraviniendo la exigencia prevista en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; razón por la cual deviene en **improcedente**.

Quinto.- En cuanto a la causal contenida en el **acápito ii)** denunciada como inaplicación del numeral 1) del artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la impugnante al sustentarla refiere que «(...) la Sala omitido analizar la existencia de discriminación (...) a fin de determinar si efectivamente nos encontramos frente a un supuesto de discriminación o si por el contrario, nos encontramos ante una diferenciación basada en una justificación objetiva y razonable». De donde se advierte que ha cumplido con fundamentar adecuadamente la causal invocada, precisando el por qué considera que dicha norma resultaría determinante para la solución de la presente controversia; razón por la cual deviene en **procedente**.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016
LIMA
Homologación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO**

Sexto.- En relación a la causal contenida en el **acápito iii)**, referida a la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares prevista en el inciso d) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, tenemos que dicha causal requiere que el impugnante señale con claridad y precisión la similitud en los pronunciamientos invocados; así como que desarrolle en qué consiste la contradicción entre los mismos; además de que la alegada contradicción debe encontrarse referida a la aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación de normas de derecho material, conforme a lo dispuesto por el inciso d) del artículo 56° de la referida Ley Adjetiva.

En el caso de autos la recurrente sostiene que existiría contradicción con los pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema en las Casaciones Nos. 2080-2014 LIMA, 8801-2014 LIMA, 601-2006 DEL SANTA, 16061-2013 LIMA, 16927-2013 LIMA y 12312-2013 LIMA; sin embargo, no cumple con determinar sobre qué causal se encuentra referida la alegada contradicción; limitándose a señalar de forma genérica que se cumple con tal exigencia; razón por la cual la causal invocada deviene en **improcedente**.

Sétimo.- Respecto a la causal contenida en el **acápito iv)** denunciada como infracción normativa por afectación al debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva prevista en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, se advierte que no se encuentra prevista en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, el cual señala taxativamente como causales del recurso de casación la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; no encontrándose contemplada la afectación a las normas de carácter adjetivo o procesal; razón por la cual deviene en **improcedente**.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016
LIMA
Homologación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO**

Octavo.- Trámite del proceso

a) Demanda

Mediante escrito de demanda de fecha veintisiete de febrero de dos mil doce, que corre en fojas sesenta y tres a setenta y ocho, el accionante solicita el pago de ciento sesenta y seis mil diez con 89/100 Nuevos Soles (S/.166,010.89) por homologación de remuneraciones y beneficios sociales, que comprende la remuneración, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y participación en utilidades, por el período comprendido entre el uno de agosto de dos mil cinco hasta el veintinueve de febrero de dos mil ocho.

b) Pronunciamiento en primera instancia

La Jueza del **Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante Sentencia contenida en la resolución de fecha treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas mil sesenta a mil setenta y cuatro, declaró fundada la demanda, ordenando el pago de ciento cincuenta y dos mil ciento cuarenta y nueve con 44/100 Nuevos Soles (S/.152,149.44), más intereses legales y financieros, con costas y costos; tras considerar que la parte demandada no ha cumplido con acreditar cuáles son las circunstancias variables y características que objetivamente incidieron y determinaron el establecimiento de un menor o mayor sueldo de sus trabajadores dentro de cada una de las categorías. Por otra parte, la emplazada no ha demostrado cuáles son las circunstancias que conllevaron al trato remunerativo diferenciado, habiendo omitido adjuntar medios probatorios a efectos de acreditar sus alegaciones; por lo que al tener el demandante el cargo de supervisor le corresponde la misma remuneración básica que tienen los homólogos.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016
LIMA
Homologación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO**

c) Pronunciamiento en segunda instancia

Por su parte, el Colegiado de la **Sexta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciséis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas mil trescientos veintidós a mil trescientos treinta, confirmó la Sentencia apelada, que declaró fundada la demanda; sustentando básicamente que de la revisión del informe revisorio se aprecia que el demandante desde el dos mil cinco, fecha desde la cual solicita la homologación, ostentaba el mismo cargo que el de los trabajadores propuestos, esto es la de Supervisor en el grupo laboral de Ejecutivo; asimismo tanto este como los homólogos provenían de Entel Perú S.A. Por otro lado, desde agosto de dos mil cinco hasta mayo de dos mil seis, tanto el actor como los homólogos se desempeñaron en la Gerencia de Operaciones y Mantenimiento de Redes, y desde junio de dos mil seis hasta febrero de dos mil ocho (fecha de cese del actor) en la Dirección Gestión de Red.

Noveno.- Causal objeto de pronunciamiento

Corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre la denuncia declarada procedente, referida a la inaplicación del numeral 1) del artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a efectos de determinar si en el caso concreto el Colegiado Superior ha incurrido en una inaplicación de dicho dispositivo legal.

Décimo.- El numeral 1) del artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dispone lo siguiente:

« 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

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

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016

LIMA

**Homologación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO**

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados».

Décimo Primero.- Consideraciones previas

En principio, debemos decir que el derecho fundamental a la igualdad reconocido en el numeral 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú implica que todas las personas deben ser tratadas de forma igual ante el Estado; en consecuencia, todo trato o comportamiento tendiente a establecer una diferenciación se encuentra prohibido, puesto que se estaría incurriendo en un trato manifiestamente discriminatorio. La discriminación puede ser entendida como todo aquel proceder que implique una diferenciación entre personas que se encuentren en iguales condiciones, sin causa objetiva o razonable para ello, y que constituya una afectación al ejercicio de sus derechos fundamentales.

Por su parte, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en los Expedientes Nos. 0009-2007-PI/TC y 0010-2007-PI/TC (acumulados) del veintinueve de agosto de dos mil siete, en su **fundamento veinte**, establece que:

«(...) la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado social y democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016
LIMA
Homologación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO**

dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables».

Décimo Segundo.- Dentro del ámbito laboral, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por Resolución Legislativa N°13282, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el veinticuatro de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, prescribe que no pueden establecerse tratos desiguales entre trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable.

Décimo Tercero.- En relación a la causal por la cual se declaró procedente el recurso se tiene que el Convenio N°111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley N°17687 publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el siete de junio de mil novecientos sesenta y nueve, ratificado el diez de agosto de mil novecientos setenta, en su artículo 1° establece una definición amplia de discriminación, señalando que se entiende como tal toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. No obstante lo antes indicado, en su artículo 5° considera como no discriminatorias las medidas especiales que se dicten para satisfacer las necesidades particulares de las personas a los que por razones de edad, sexo, invalidez, cargas familiares o nivel social o cultural, generalmente se les reconozca como necesitados de protección o asistencia especial.

Décimo Cuarto.- Sobre este punto, MORGADO nos hace las precisiones siguientes:

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016

LIMA

**Homologación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO**

«(...) no toda diferenciación es discriminatoria: solo tienen tal carácter las que “colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto”; siempre que ellas no tengan una razón válida o legítima. En consecuencia hay diferenciaciones no discriminatorias, sea porque no colocan al trabajador en una posición inferior o más desfavorable, como es el caso de las llamadas discriminaciones o acciones positivas, o tienen una razón válida o legítima, como es el caso de las que se basan en criterios de idoneidad profesional, por ejemplo.

Teniendo presente estos criterios creo conveniente destacar que discriminar comprende dos conceptos cercanos pero no sinónimos: de una parte significa reconocer la existencia de diferencias, y de otra parte equivale a constituir diferencias. En el primer caso se reconoce algo existente que permite ser distinguido como separado de lo general; en el segundo caso se crea una diferenciación que no existe, dividiendo lo que inicialmente es único. En otros términos, al discriminar se discierne reconociendo como separado o diferente lo que ya tiene esa naturaleza, o se separa y diferencia lo que en esencia no tiene tal carácter.

En ambos casos se presenta un trato diferenciado de las situaciones preexistentes o creadas. Tal trato puede conducir al establecimiento de ventajas o desventajas que favorecen o perjudican a los sujetos de esas situaciones. En ocasiones ese trato puede obedecer a prejuicios en la constatación de los elementos que caracterizan a cada situación diferente»².

Décimo Quinto.- Al respecto, este Colegiado Supremo considera que no todo comportamiento que establezca una distinción constituye un acto discriminatorio

² MORGADO VALENZUELA, Emilio: “Reflexiones iniciales acerca de la recepción del principio de no discriminación en el convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)”. 1958. En: Los Principios del Derecho del Trabajo. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima 2004. pp. 528-529.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016
LIMA
Homologación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO**

y vulnera el derecho a la igualdad, pues, se debe tener presente que dentro de nuestra sociedad existe una serie de desigualdades, para las cuales se deben tomar un conjunto de medidas dirigidas a efectivizar la aplicación de dicho derecho, impidiendo que se limite solo a su reconocimiento formal, sino que llevado al campo fáctico, este se materialice en una igualdad de oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas.

De lo expuesto, podemos afirmar válidamente que los principios de igualdad y de no discriminación no constituyen una facultad de las personas para exigir un trato igual a todos los demás en cualquier situación, sino que dichos derechos se encuentran orientados a exigir un comportamiento y trato igual entre sujetos que se encuentren en la misma condición; por lo tanto, un comportamiento será calificado como discriminatorio, y por ende, vulnerará el derecho a la igualdad tutelado por el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, cuando establezca una diferenciación entre personas que se encuentren en idéntica situación, siempre que no medie causa objetiva y razonable para ello.

Décimo Sexto.- Solución al caso concreto

La empresa impugnante refiere en su recurso de casación que la diferenciación existente entre el actor y el homólogo propuesto se encuentra sustentada en elementos objetivos y razonables, pues, ambos trabajadores han mantenido una trayectoria laboral distinta, lo que conlleva a la existencia de una diferenciación remunerativa.

Décimo Séptimo.- En el caso de autos, del Informe Revisorio N°051-2013-PJ-6JTL-LRZ de fecha veinte de agosto de dos mil trece, que corre en fojas setecientos cincuenta y tres a setecientos sesenta y tres, figura la trayectoria laboral del demandante y de sus homólogos propuestos los señores Rubén Richarte Cortez y César Roberto Mercado Gálvez, donde se advierte que existe una diferenciación objetiva respecto de su progresión en la carrera dentro de la

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016
LIMA
Homologación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO**

empresa emplazada; tal es así que los homólogos se han desempeñado desde mil novecientos noventa y nueve como Supervisores (fecha en que fueron nombrados en dicho cargo); sin embargo, el demandante fue nombrado como supervisor recién en el dos mil cinco; por lo que la diferencia laboral existente entre el actor y los homólogos propuestos se basan en la trayectoria laboral pues como se advierte los homólogos tienen mayor experiencia laboral en el cargo de supervisor que el demandante, lo que significa una remuneración diferenciada que no puede considerarse discriminatoria, por estar basada en factores objetivos diferentes demostrados en el proceso y que no han sido desvirtuados por la parte actora.

Décimo Noveno.- En ese sentido, el Colegiado Superior al emitir pronunciamiento disponiendo el pago de ciento cincuenta y dos mil ciento cuarenta y nueve con 44/100 Nuevos Soles (S/.152,149.44) por concepto de reintegro de remuneraciones, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y utilidades en base a la existencia de una supuesta discriminación salarial no se encuentra arreglada a derecho, pues, conforme se ha evidenciado en los considerandos precedentes existe una disimilitud en la trayectoria laboral del actor y de sus homólogos propuestos, la cual constituye una causa objetiva para la existencia de una diferenciación remunerativa; razón por la que la causal por la cual se declaró procedente el recurso deviene en **fundada**.

Por las consideraciones expuestas:

FALLO

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el abogado de la empresa demandada, **Telefónica del Perú S.A.A.**, mediante escrito de fecha seis de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil cuatrocientos treinta y siete a mil cuatrocientos sesenta y cinco; en consecuencia, **CASARON** la

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016

LIMA

**Homologación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO**

Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha dieciséis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas mil trescientos veintidós a mil trescientos treinta; **y actuando en sede de instancia REVOCARON** la Sentencia emitida en primera instancia contenida en la resolución de fecha treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas mil sesenta a mil setenta y cuatro, que declaró fundada la demanda; **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADA**; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Miguel Ángel Li Cruz Ku**, sobre homologación de remuneraciones; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; y los devolvieron.

S.S.

AREVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

NMLC

Anexo 7: JURISPRUDENCIA DE NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°915-2018
LIMA

Nivelación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO – NLPT

SUMILLA.- El derecho a la debida motivación de las resoluciones, importa que los jueces al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, estas razones, deben provenir no solo de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso, sino también del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, caso contrario se estaría contraviniendo el principio constitucional contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Lima, cinco de setiembre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número novecientos quince, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Corporación Pesquera Inca S.A.C - COPEINCA**, el once de octubre de dos mil diecisiete que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos sesenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiocho de setiembre de dos mil diecisiete que corre en fojas doscientos treinta y tres a doscientos cuarenta y siete, que **revocó** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha ocho de agosto de dos mil dieciséis que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta y dos, que declaró **infundada la demanda; reformándola** la declararon **fundada en parte**; en el proceso seguido por el demandante, **Juan Carlos Moreno Agüero** sobre nivelación de remuneraciones.

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha tres de diciembre de dos mil dieciocho que corre en fojas ochenta y uno a ochenta y cinco, del cuaderno de casación esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de: **Infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, correspondiendo a este Supremo Colegiado emitir pronunciamiento al respecto.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°915-2018
LIMA
Nivelación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO – NLPT

CONSIDERANDO:

Primero: Delimitación del objeto de pronunciamiento.

Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso, la presente resolución debe circunscribirse a determinar si se ha incurrido en vulneración del derecho al debido proceso previsto en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal denunciada, corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N°29497¹; en sentido contrario, de no presentarse la afectación a la citada norma constitucional se declarará infundado el recurso.

Segundo: Contenido del dispositivo legal en debate

En el caso de autos, la ***infracción normativa está referida a la vulneración del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, que establece lo siguiente:

“(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...)”.

Tercero: Respecto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende:

¹ **Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo**

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°915-2018
LIMA
Nivelación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO – NLPT

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;**
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural

Debemos precisar, que en el caso concreto no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los magistrados, por lo que no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material.

Cuarto: El Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 4907-2005-HC/TC de fecha ocho de agosto de dos mil cinco, en sus fundamentos dos, tres y cuatro ha expresado lo siguiente respecto al debido proceso:

*“(…)2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional. 4. El artículo 4 del Código Procesal Constitucional, recogiendo lo previsto en los instrumentos internacionales, **consagra el derecho al debido proceso***

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°915-2018
LIMA
Nivelación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO – NLPT

como atributo integrante de la tutela procesal efectiva, que se define como aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan este y otros derechos procesales de igual significación (el resaltado en negrita es nuestro)(...)”.

Quinto: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito.

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa procesal reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

a) Pretensión demandada: De la revisión de los actuados se verifica que de fojas sesenta y seis a ochenta y dos, corre la demanda interpuesta por el demandante Juan Carlos Moreno Agüero contra su empleadora Corporación Pesquera Inca, en la que postuló como pretensión principal, que la demandada proceda a la nivelación remunerativa de su básico (jornal básico diario) que a la fecha asciende a (S/ 53.75) soles, debiéndose nivelar con la remuneración de su compañero Ignacio Germán Tafur Chávez, cuyo jornal básico diario alcanza a (S/ 60.00 soles); asimismo, peticona el reintegro por concepto de nivelación básico no pagado ascendente a la cantidad de (S/ 212,121.91) soles correspondiente al período comprendido entre el veintiuno de abril de mil novecientos noventa y cuatro al treinta y uno de marzo de dos mil quince (desde la fecha inicial de la infracción), así como las remuneraciones sobre las cuales tiene incidencia dicha nivelación, reintegro de gratificaciones equivalente a (S/ 34,826.55) soles correspondiente al período de julio de mil novecientos noventa y cuatro a diciembre de dos mil catorce, el reintegro de compensación por tiempo de servicios ascendente a (S/ 19,397.64) soles cuya fecha de cálculo es desde abril de mil novecientos noventa y cuatro hasta el treinta y uno de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°915-2018
LIMA
Nivelación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

marzo de dos mil quince, lo que hace un total general de reintegro de (S/ 266,717.29 soles.

Así también peticiona que se adicione a su remuneración básica y se consigne en planilla de remuneraciones y en la boleta de pago, la suma de S/.6.25 soles que corresponde a la suma del básico de S/. 53.75 soles que percibe a la fecha con la suma de S/.60.00 soles que corresponde a la fecha del jornal básico diario de don Ignacio Germán Tafur Chávez; con el reconocimiento de intereses legales, con costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Quinto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la **Sentencia emitida el ocho de agosto de dos mil dieciséis** que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta y dos, declaró **infundada** la demanda, señalando como fundamento de su decisión que las diferencias salariales de lo percibido por el actor en relación al trabajador comparativo propuesto emergen de las condiciones pre establecidas en las relaciones laborales del homólogo con sus anteriores empleadores, por lo que en modo alguno se advierte que dicho trato sea arbitrario, por lo que la pretensión de homologación de remuneraciones debe ser declarada infundada.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado de la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante **Sentencia de Vista de fecha veintiocho de setiembre dos mil diecisiete** que corre en fojas doscientos treinta y tres a doscientos cuarenta y siete, **revocó** la Sentencia emitida en primera instancia; reformándola la declararon **fundada en parte**, al considerar lo siguiente: **i)** el solo hecho de que el trabajador homólogo provenía con una remuneración diferenciada no resulta un argumento válido para la diferenciación remunerativa, más aún si se tiene en cuenta que el actor empezó a laborar en el cargo de Almacenero de Productos Terminados desde el veintiuno de abril de mil novecientos noventa y cuatro conforme aparece de la boleta de pagos de fojas tres a veintiocho, caso contrario del homólogo que tiene como fecha de ingreso el veinticuatro de agosto de mil novecientos noventa y

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°915-2018
LIMA
Nivelación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

cinco; **ii)** la demandada no ha probado de forma adecuada, racional y proporcional cual es el mayor valor de las labores o servicios que presta el homólogo frente a las funciones, obligaciones y responsabilidades que forma parte del contenido profesional atribuido al actor; **iii)** Asimismo, no ha cumplido en acreditar que tiene una política remunerativa diferenciada sustentada en la calificación en el cargo, esto es que un trabajador con más experiencia o antigüedad en el cargo, perciba una mayor remuneración básica que un trabajador del mismo cargo que cuente con menor experiencia o antigüedad; **iv)** al haberse desempeñado el actor como trabajador en el mismo cargo que el homólogo, le corresponde percibir el reintegro por la diferencia de las remuneraciones con incidencia en las gratificaciones a partir del mes de enero de dos mil ocho en adelante, teniendo en cuenta que el actor ingreso a laborar para la demandada en la citada fecha.

Sexto: Solución del caso concreto:

Inicialmente, este Tribunal Supremo considera pertinente señalar que la homologación de una remuneración respecto a otra tiene como sustento el respeto o la prevalencia del **principio de igualdad** reconocido en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, el cual implica que todas las personas deben ser tratadas de igual forma, sin diferenciarlas en razón a su origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de otra índole proscrita por la ley. Pero sobre ello, también existe que los derechos constitucionales no son absolutos, ilimitados, o irrestrictos, pues son determinables por las normas y por la propia jurisprudencia.

En ese contexto, se observa de la resolución emitida por la Sala Superior que la pretensión de nivelación remunerativa del básico (jornal básico diario) así como el reintegro de las remuneraciones y beneficios sociales sobre las cuales tiene incidencia dicha nivelación ha sido reconocido por el Colegiado Superior sustentando su razonamiento principalmente en el hecho de que no resulta válido el argumento de la demandada para sustentar la diferenciación

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N°915-2018
LIMA
Nivelación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

remunerativa, que el trabajador homólogo (Ignacio German Tafur Chávez) proceda de la empresa de origen con una remuneración diferenciada.

Sétimo: De lo expuesto en el acápite precedente se observa que la Sala de mérito, no realiza un análisis aplicando parámetros objetivos de comparación entre el actor y el homólogo ofrecido, en los cuales se evalúen entre otros factores: la empresa proveniente; **ii)** la trayectoria laboral; **iii)** las funciones realizadas; **iv)** la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso; **v)** el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional; **vi)** la responsabilidad atribuida; **vii)** la experiencia y el bagaje profesional o técnico entre otros.

Criterios mínimos que han sido establecidos en la Casación Laboral N° 208-2005-Pasco y que deben ser tomados en consideración por los jueces al momento de comparar la situación de dos trabajadores, a fin de determinar si entre ellos se ha infringido o no el principio de igualdad de trato en el aspecto remunerativo, más aun si un empleador se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos. En tal sentido, la Sala de mérito incurre en vicio de motivación de la Sentencia de Vista al omitir una motivación suficiente sobre la sustentación de la premisa referente a la existencia de discriminación salarial.

Octavo: Por tanto, la omisión advertida afecta la garantía y principio del derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva consagrado en el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, en tanto que para la validez y eficacia de las resoluciones judiciales exige, bajo sanción de nulidad, que en estas se respeten los principios procesales, así como que contengan los fundamentos de hecho que sustentan la decisión y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado y lo invocado por las partes, resultando la causal procesal invocada **amparable** por este Supremo Tribunal.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N°915-2018
LIMA
Nivelación de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Por estas consideraciones:

Fallo:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Corporación Pesquera Inca S.A.**, el once de octubre de dos mil diecisiete que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos sesenta y siete; en consecuencia; **NULA** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiocho de setiembre de dos mil diecisiete que corre en fojas doscientos treinta y tres a doscientos cuarenta y siete; **ORDENARON** que el Colegiado Superior cumpla con emitir nuevo pronunciamiento observando las consideraciones que se desprenden de la presente ejecutoria suprema; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Juan Carlos Moreno Agüero** sobre **Nivelación de remuneración básica**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

VERA LAZO

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

DES //