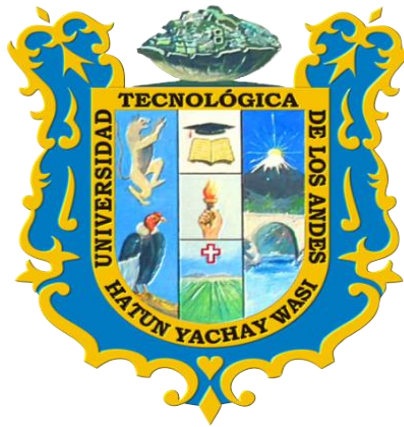


UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, CONTABLES Y

SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Tesis

**Implicancia del principio de igualdad en la remuneración de los trabajadores de
limpieza pública del distrito de Wanchaq**

Asesora:

Mg. Ramos Atamari, Kasandra Susan

Autora:

Guevara Quispe, Maria del Carmen

Para optar el Título Profesional de:

Abogado(a)

Cusco – Cusco - Perú

2026



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS CONTABLES Y SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Acta N°: 067-2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Cusco, a los 01 días del mes de junio del 2026, siendo las 14:00 horas, se reunieron los integrantes del Jurado designado por Resolución Sub Directoral N° 440-2026-UTEA-F02-FCJCS-EPD de la Escuela Profesional de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas Contables y Sociales:

Presidente :	Dra. Rodriguez Ayerbe, Kathie
Dictaminante :	Mgt. Davalos Cardenas, Franklin
Replicante :	Mgt. Cortez Moreano, Elizabet

Para evaluar la sustentación, en la modalidad de:

☒ Tesis ☐ Trabajo de suficiencia profesional

Titulada:

Implicancia del principio de igualdad en la remuneración de los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wanchaq

Desarrollado por el (los) Bachiller (es):

Br.: Guevara Quispe, Maria del Carmen
(Apellidos y Nombres)

Br.: _____
(Apellidos y Nombres)

Para optar el Título Profesional de:

Abogado(a)

(Denominación del Título)

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) (los) mencionado(a) (s) bachiller (es) fue (ron) **APROBADO (S)**:

Por: Unanimidad
(Unanimidad o Mayoría) (*)

Emitiéndose el calificativo final de:

Bachiller (Apellidos y Nombres)	Calificación (**)
Br. Guevara Quispe, Maria del Carmen	Aprobado

Siendo las 15:20 horas concluyó la sesión, firmando los integrantes del Jurado.

Presidente: Dra. Rodriguez Ayerbe, Kathie
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

Dictaminante: Mgt. Davalos Cardenas, Franklin
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

Replicante: Mgt. Cortez Moreano, Elizabet
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

(*): **Mayoría**: Dos integrantes del jurado aprueban o desaprueban; **Unanimidad**: Todos los integrantes del jurado aprueban o desaprueban, Art.18 RGGAT.

(**): 0 a 10: Desaprobado, 11 a 15: Aprobado, 16 a 18: Aprobado Notable, 19 y 20: Aprobado con Distinción, Art. 18 RGGAT.

23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 19%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Metadatos

Datos del Autor		
Apellidos y nombres	:	Guevara Quispe, Maria del Carmen
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Número de documento de identidad	:	73945680
URL ORCID	:	https://orcid.org/0009-0006-7217-4634
Datos del Asesor		
Apellidos y nombres	:	Mag. Ramos Atamari, Kasandra Susan
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Número de documento de identidad	:	40686122
URL ORCID	:	https://orcid.org/0000-0001-6300-3477
Datos de la investigación		
Facultad	:	Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales
Escuela profesional	:	Derecho
Línea de investigación	:	Derecho, Privado y Público
Rango de años en que se realizó la investigación	:	Agosto 2025 a mayo 2026
Fuente de financiamiento	:	Autofinanciado
Porcentaje de similitud	:	23%
URL de OCDE	:	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mis queridos padres Hugo y Florencia, cuyo amor infinito, sacrificio y apoyo incondicional han sido el pilar fundamental de todo lo que soy. Gracias por enseñarme a nunca rendirme, por creer en mí incluso en los momentos más difíciles y por ser siempre mi mayor fuente de inspiración a lo largo de este camino.

De manera muy especial, dedico también este logro a mi novio Ladislao, por su amor incondicional, su paciencia y su apoyo constante. Gracias por el tiempo compartido, por estar a mi lado en cada desafío y por tu valiosa orientación, que ha sido luz en los momentos de duda. Tu compañía ha hecho este camino más llevadero, significativo y profundamente gratificante.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mi asesora de tesis, la Mag. Kasandra Susan Ramos Atamari, por su valiosa orientación, dedicación y constante acompañamiento a lo largo de todo el desarrollo de este trabajo.

Asimismo, agradezco a mi familia y amigos por su constante aliento, comprensión y acompañamiento en los momentos más difíciles y decisivos de mi formación; su confianza y cariño han sido esenciales para seguir adelante y alcanzar esta meta.

Finalmente, extendiendo mi sincero reconocimiento a los profesionales que, con su experiencia, orientación y valioso aporte, constituyeron un pilar fundamental para el desarrollo de la presente investigación.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la implicancia del principio de igualdad en la remuneración de los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wanchaq. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de tipo básico, con nivel interpretativo y un diseño no experimental. Para la recolección de datos, se emplearon técnicas como la descripción, interpretación y análisis jurisprudencial, así como la aplicación de entrevistas. Como instrumentos metodológicos se utilizaron fichas de análisis jurisprudencial y entrevistas semiestructuradas. Los resultados evidencian la existencia de fundamentos tanto fácticos como legales que permiten analizar la aplicación del principio de igualdad en relación con la remuneración básica de los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wánchaq. Asimismo, se advierte la necesidad de evaluar si las diferencias remunerativas observadas se encuentran debidamente justificadas conforme al ordenamiento jurídico vigente y a los principios constitucionales que regulan las relaciones laborales. En consecuencia, se concluye que las diferencias remunerativas identificadas no siempre se encuentran plenamente justificadas, lo que evidencia la necesidad de fortalecer criterios de equidad salarial y garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad en el ámbito laboral, a fin de evitar situaciones de desigualdad y asegurar condiciones justas para todos los trabajadores.

Palabras clave: Principios, igualdad, remuneración, empleador y trabajador

Abstract

This research aimed to analyze the implications of the principle of equality in the remuneration of public cleaning workers in the district of Wánchaq. The study was conducted using a basic qualitative approach, with an interpretive level and a non-experimental design. Data collection techniques included description, interpretation, and jurisprudential analysis, as well as interviews. Methodological instruments included jurisprudential analysis forms and semi-structured interviews. The results demonstrate the existence of both factual and legal grounds for analyzing the application of the principle of equality in relation to the basic remuneration of public cleaning workers in the district of Wánchaq. Furthermore, the study highlights the need to evaluate whether the observed remuneration differences are duly justified under current legislation and the constitutional principles governing labor relations. Consequently, it is concluded that the identified pay differences are not always fully justified, which highlights the need to strengthen wage equity criteria and guarantee the effective application of the principle of equality in the workplace, in order to avoid situations of inequality and ensure fair conditions for all workers.

Keywords: Principles, equality, remuneration, employer, and worker

Índice

Portada	i
Acta de sustentación	ii
Dedicatoria.....	v
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Índice ..	ix
Índice de anexos	xi
I. Introducción	12
II. Planteamiento del problema	14
2.1. Descripción y formulación del problema	14
2.2. Objetivos.....	17
2.2.1. Objetivo General.....	17
2.2.2. Objetivos Específicos	17
2.3. Justificación e importancia	17
2.4. Categorías	19
III. Marco Teórico.....	20
3.1. Antecedentes.....	20
3.2. Bases teóricas	25
3.3. Definición de términos	56
IV. Metodología.....	61

4.1.	Tipo y nivel de investigación.....	61
4.2.	Ámbito Temporal y espacial.....	62
4.3.	Población y muestra	63
4.4.	Instrumentos de recolección de datos.....	63
4.5.	Procedimiento de análisis de datos.....	64
4.6.	Análisis de datos.....	64
4.7.	Consideraciones éticas.....	65
V.	Resultados y discusión.....	66
VI.	Conclusiones.....	96
VII.	Recomendaciones.....	97
VIII.	Referencias	99
XI.	Anexos.....	106

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	107
Anexo 2. Matriz de categorización.....	108
Anexo 3. Guia de entrevista	109
Anexo 4. Validación de instrumentos por juicio de expertos.....	112
Anexo 5. Consentimiento informado	124
Anexo 6. Entrevistas	138
Anexo 7. Ficha de análisis documental de sentencia	155
Anexo 8. Sentencias de la corte suprema de justicia de la república del Perú.....	159
Anexo 9. Galería de fotos.....	179

I. Introducción

La investigación se orienta a examinar cómo el principio de igualdad implica en la determinación de la remuneración básica de los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wánchaq, a partir de la identificación de una brecha salarial que evidencia un trato diferenciado dentro de esta área municipal. Para abordar este problema, el trabajo se estructura en capítulos que desarrollan de manera progresiva los componentes del estudio.

En el segundo capítulo se expone la problemática que da origen al estudio relacionado con la desigualdad remunerativa que afecta a estos trabajadores. Sobre esa base, se formulan la pregunta central y las interrogantes específicas, junto con los objetivos correspondientes. Del mismo modo, se expone la relevancia del estudio desde distintas perspectivas y se precisan las categorías que guían el análisis.

El tercer capítulo reúne el marco teórico que sustenta la investigación, integrando antecedentes de alcance internacional, nacional y local, los cuales permiten contextualizar el tema y respaldar su pertinencia.

El cuarto capítulo detalla el diseño metodológico adoptado, caracterizando la investigación como básica, de enfoque cualitativo y con un nivel interpretativo, acorde con la naturaleza del fenómeno analizado.

Finalmente, se expone los resultados obtenidos en la investigación, organizados a partir de las categorías de análisis previamente definidas: principio de igualdad y remuneración. La información fue recolectada mediante entrevistas semiestructuradas a un

juez y abogados especialistas, así como la revisión documental de sentencias emitidas por la Corte Suprema de la Republica del Perú, asimismo se analiza la información recogida durante el trabajo de campo, vinculándola con los objetivos planteados y los antecedentes estudiados, lo que permite arribar a conclusiones sólidas y plantear recomendaciones adecuadas.

II. Planteamiento del problema

2.1. Descripción y formulación del problema

2.1.1. Descripción del problema

A nivel internacional, la desigualdad en la remuneración básica continúa siendo una problemática persistente, especialmente entre los trabajadores que desempeñan labores esenciales como la limpieza pública. A pesar de que organismos como la Organización Internacional del Trabajo – OIT promueven el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, en muchos países de Sudamérica como Paraguay, Uruguay, Chile y Ecuador, aún existen diferencias salariales significativas basadas en factores como el género, el tipo de contrato, la tercerización y la informalidad laboral.

En ese sentido, esta situación afecta directamente a los trabajadores de limpieza pública quienes, a menudo, realizan tareas fundamentales en condiciones precarias y con escaso reconocimiento económico y social. Asimismo, en muchos casos, son empleados por empresas subcontratistas o municipalidades bajo diferentes regímenes laborales, lo cual da lugar a una disparidad en las remuneraciones.

En el Perú, la desigualdad remunerativa, representa una problemática persistente. Si bien el artículo 2, inciso 2 de la actual Constitución Política del Perú consagra el principio de igualdad ante la ley, en la práctica se evidencian notorias diferencias salariales entre

trabajadores que desempeñan funciones similares y se encuentran contratados bajo el mismo régimen laboral.

De igual manera, esta situación se asemeja a la realidad observada en los países previamente mencionados, donde los trabajadores municipales enfrentan desigualdades derivadas de la tercerización de servicios y la ausencia de una regulación uniforme. En estos contextos, las condiciones de trabajo dependen en mayor medida de la modalidad contractual que de las tareas efectivamente realizadas.

En el distrito de Wánchaq, provincia del Cusco, se advierte una situación significativa de desigualdad en la remuneración básica que perciben los trabajadores del Programa Municipal de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, pese a que todos se encuentran vinculados bajo el mismo régimen laboral regulado por el T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728, (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), el cual regula la relación laboral en el sector privado y también es utilizado por diversas entidades públicas para contratar personal, asimismo se encuentran contratados a plazo indeterminado, debido a que las labores de limpieza pública constituyen una actividad permanente, continua y necesaria para el funcionamiento de la entidad.

No obstante, se ha podido observar que existe una distinción remunerativa arbitraria por parte de la entidad municipal hacia algunos de los afiliados del Sindicato de Trabajadores del Programa de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Wánchaq - SINTRAPROMUL, respecto de la remuneración básica que actualmente perciben algunos de los trabajadores que ingresaron a laborar antes del año 2020, donde perciben una remuneración básica de solo S/ 600.00 soles, monto que no cubre las necesidades de la canasta básica familiar, debido a que la remuneración básica que perciben los trabajadores está por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente en el Perú.

Asimismo, esta situación no se encuentra de acorde conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, que reconoce el derecho del trabajador a percibir una remuneración justa y adecuada, lo cual no se ve reflejado en la remuneración básica de los trabajadores de limpieza pública. Por el contrario, aquellos que fueron contratados a partir del año 2020 en adelante reciben una remuneración equivalente a la RMV establecida por ley (actualmente S/ 1,130.00, según el Decreto Supremo N.º 006-2024-TR).

En tal sentido, la desigualdad remunerativa pone en conflicto a los mismos trabajadores que cumplen funciones equivalentes bajo las mismas condiciones de trabajo, el mismo régimen contractual y similares responsabilidades, lo cual, constituye una vulneración directa al principio de igualdad ante la ley y del derecho a una remuneración justa y equitativa. Por lo que, formulo el siguiente problema de investigación.

2.1.2. Formulación del problema

2.1.2.1. Problema General

¿Cuál es la implicancia del principio de igualdad en el establecimiento de la remuneración de los trabajadores de limpieza pública de Wanchaq?

2.1.2.2. Problemas Específicos

P.E.1. ¿Qué repercusión tiene la igualdad de labores en su estructura remunerativa en los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wanchaq?

P.E.2. ¿Cómo repercute la igualdad de cargo del trabajador en los conceptos remunerativos que perciben los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wanchaq?

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo General

Analizar la implicancia del principio de igualdad en la remuneración de los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wanchaq.

2.2.2. Objetivos Específicos

O.E.1. Conocer la repercusión que tiene la igualdad de labores en su estructura remunerativa en los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wanchaq.

O.E.2. Establecer la repercusión de la igualdad de cargo del trabajador en los conceptos remunerativos que perciben los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wanchaq.

2.3. Justificación e importancia

2.3.1. Justificación metodológica

Según Carrasco (2007), las herramientas, procesos, estrategias y formatos creados y utilizados a lo largo del estudio, cuentan con respaldo, confiabilidad, y de ser aplicados en diferentes proyectos de estudio demuestran ser útiles, y a raíz de esto se infiere que logran normalizarse, bajo tales condiciones cabe afirmar que posee relevancia con respecto al método. El estudio contará con respaldo en su procedimiento debido a que adopta una perspectiva basada en cualidades que facilitará examinar de manera integral la implicancia del principio de igualdad en la remuneración, recopilando información tanto normativa como datos reales del distrito de Wánchaq, asegurando de este modo la firmeza y veracidad de los hallazgos.

2.3.2. Justificación social

Por otro lado, Tamayo (2019), el estudio cuenta con relevancia comunitaria de un proyecto radica en la opción de que los hallazgos influyan de forma inmediata en el cambio

del entorno colectivo, aportando a la prosperidad (p. 46). En esa línea, la investigación examina cómo la norma de equidad influye en la remuneración de los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wanchaq, permitiendo visibilizar posibles desigualdades salariales y promoviendo el acatamiento de los beneficios del trabajador y a la honra de un sector fundamental para el servicio público, así como aportar insumos que orienten la mejora y reformulación de las políticas remunerativas en el ámbito municipal, en concordancia con los principios de igualdad.

2.3.3. Justificación practica

De acuerdo con Méndez (2012), la relevancia utilitaria se evidencia en el deseo del estudioso por ampliar su aprendizaje, alcanzar un grado de estudios o, de ser el escenario, por colaborar con el alivio de dificultades específicas que dañan a entidades corporativas, del estado o particulares. Esta investigación permitirá evidenciar si se garantiza la equidad en la remuneración de los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wánchaq, proporcionando información útil para mejorar la gestión laboral en el ámbito municipal y garantizar condiciones justas y equitativas.

2.3.4. Justificación teórica

Conforme a Bernal (2016), una investigación adquiere relevancia teórica cuando busca propiciar análisis crítico y discusión académica en torno al saber ya existente, ya sea contrastando posturas, examinando resultados previos o reflexionando sobre sus fundamentos epistemológicos. En esa perspectiva, el presente estudio se apoya en la teoría del principio de igualdad y en los postulados vinculados al salario mínimo, aplicándolos al caso de los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wanchaq, con el fin de verificar la correspondencia entre el marco normativo y las condiciones laborales que experimenta este grupo en la práctica.

2.4. Categorías

Categoría 1:

Principio de igualdad.- Según (2020), En el ámbito del derecho laboral, la norma de equidad dispone que las personas trabajadoras deben ser tratadas con equidad y sin distinciones arbitrarias tanto en el acceso al empleo como en las condiciones en que este se desarrolla y en la remuneración que perciben, sin que puedan influir factores tales como el género, la etapa vital, la procedencia cultural, las creencias o la inclinación afectiva, las opiniones políticas u otras características personales o sociales.

Sub categorías

- Igualdad de labores
- Igualdad de cargo

Categoría 2:

Remuneración. - De acuerdo con Curí (2021), la remuneración constituye el pago que recibe quien labora como retribución inmediata por la realización de sus funciones dentro de una relación laboral. Este concepto no se limita al sueldo base, sino que abarca además otros conceptos de naturaleza remunerativa como bonificaciones, asignaciones e incentivos conforme a lo previsto por la normativa laboral aplicable.

Sub categorías

- Estructura remunerativa
- Conceptos remunerativos

III. Marco Teórico

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Mencionamos como primera referencia al investigador Hidalgo (2018), con el título Revisión crítica de la legislación en cuanto a equidad de remuneraciones entre hombres y mujeres, en la Universidad de Chile, para optar el grado académico para el título de abogado, buscó principalmente hallar argumentos legales que esclarezcan las estadísticas que abren este informe, las cuales revelan una disparidad salarial superior a la de múltiples naciones de la zona. La metodología que usó fue el enfoque cualitativo, y para la recopilación de información entrevistó a los profesionales especialistas en derecho laboral. Concluyo que la normativa vigente chilena constituye el entorno legal que regula la norma central de este estudio; no obstante, todavía mantiene aspectos que permiten comprender, en cierta medida, los desalentadores índices que registra el país en esta materia. Un botón de muestra se halla en el trámite reglamentario establecido en el artículo 13 de la norma laboral, el cual constituye un requerimiento exclusivo para la máxima que estamos analizando y que, aun cuando, se instauró por razones de celeridad judicial, dicha justificación no debe subordinar la garantía que se intenta salvaguardar; debido a esto, resulta lógico que la propuesta de modificación legal contemple su supresión, la cual se fundamenta en que retrasa el proceso para salvaguardar la paridad salarial de manera exclusiva.

Como segunda autora citamos a Martínez (2014), bajo el título de El principio de igualdad y los derechos del trabajador frente a las remuneraciones de los operarios y aprendices de artesanos, para acceder al grado de abogado en la Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes de Ecuador, donde sostiene como objetivo general examinar la máxima de equidad y las prerrogativas laborales relacionados con los salarios de los oficiales y practicantes de oficios manuales, identificando las vulneraciones existentes respecto al pago del décimo tercer y cuarto sueldo, así como otras desigualdades que afectan su dignidad y sus condiciones económicas. La metodología que uso fue enfoque cualitativo, para la recolección de datos utilizo el análisis documental. Dicha investigación llega a la siguiente conclusión las prerrogativas laborales de los oficiales y practicantes de oficios manuales son a menudo vulnerados, especialmente en lo referido al pago de remuneraciones complementarias como el décimo tercer y cuarto sueldo. Estas omisiones reflejan una manifiesta vulneración de la máxima de equidad, puesto que los trabajadores realizan funciones similares a otros sectores, pero no reciben un trato equitativo. La falta de supervisión estatal y la debilidad en la aplicación de normas laborales contribuyen a esta desigualdad.

Asimismo, Pérez (2010), realizo la investigación titulada Principio de Igualdad en las Remuneraciones entre hombres y mujeres (Ley 20.348 – junio 2009), para optar el grado académico de abogado, en la Universidad de Valparaíso de Chile, tuvo como propósito principal analizar críticamente el tratamiento legal que la legislación chilena otorga a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, en especial a través de la Ley N.º 20.348, y determinar si esta norma es efectiva para garantizar el principio de igualdad salarial en la práctica. Por lo que, la investigación utiliza una metodología cualitativa de tipo jurídico-dogmática. Esto significa que se basa en el análisis normativo y doctrinal del derecho positivo chileno, especialmente de la Ley N.º 20.348, en concordancia con la Carta

Magna y los convenios internacionales ratificados por Chile y para la recolección de datos utiliza el análisis documental. Concluyo que la legislación chilena, si bien reconoce formalmente la igualdad de remuneraciones, presenta graves limitaciones en su implementación, ya que no establece mecanismos eficaces de fiscalización ni sanciones claras ante la infracción del principio. Asimismo, las normas resultan insuficientes para prevenir o corregir la discriminación salarial, lo que genera que, en la práctica, la desigualdad persista en muchos sectores laborales.

3.1.2. Antecedentes Nacional

Como primer hito a nivel nacional cabe señalar la obra de investigación La Serna (2024), en su investigación titulada El principio de igualdad en el tratamiento remunerativo del régimen CAS y 728, en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima (2022–2023), para optar el grado académico de abogado en la Universidad Nacional Federico Villareal de Lima, cuyo objetivo general fue determinar cómo se manifiesta el principio de igualdad en la remuneración entre servidores CAS y 728 en la Corte Superior de Lima. La metodología que uso fue de tipo básico, enfoque cualitativo y la teoría fundamentada. Por lo tanto, la investigación arriba a la siguiente conclusión que existe una afectación al principio de igualdad en el tratamiento remunerativo entre los servidores públicos contratados bajo el régimen CAS y aquellos del régimen 728 dentro de la Corte Superior de Justicia de Lima. A pesar de desempeñar funciones similares e incluso compartir espacios de trabajo, los servidores CAS perciben remuneraciones y beneficios laborales inferiores, lo cual genera un trato desigual e injustificado.

Como segunda investigación a nivel nacional, lo constituye el trabajo de Mattos (2023), en su investigación titulada, bajo el título de investigación Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública, para optar el grado académico de abogado en la Universidad Continental de

Huancayo, donde sostiene como objetivo general determinar cómo la coexistencia de distintos regímenes laborales afecta el principio de igualdad laboral en la administración pública. La metodología que uso fue el enfoque cualitativo, diseño no experimental y la técnica de recolección de datos que utilizo fue el análisis documental. Concluyo que la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública genera un trato desigual entre los trabajadores, especialmente en lo que respecta a la remuneración y beneficios laborales, lo cual vulnera el principio de igualdad establecido en el marco constitucional y legal peruano.

Mientras tanto, Carhuas (2021), en su investigación titulada Discriminación de género como afectación a los derechos laborales de las madres trabajadoras, Lima, 2021, para optar el grado académico de abogado en la Universidad Privada del Norte, cuyo objetivo general fue determinar cómo la discriminación de género afecta los derechos laborales de las madres trabajadoras en Lima. La metodología que uso fue de tipo básico, enfoque cualitativo, diseño no experimental. Como conclusión sostiene que la discriminación de género constituye una práctica frecuente que vulnera los derechos laborales de las madres trabajadoras, afectando su acceso, estabilidad y condiciones dentro del mercado laboral formal. En tal sentido, esta problemática persiste debido a factores estructurales como la débil fiscalización por parte de las autoridades competentes, la persistencia de estereotipos de género en los espacios de trabajo, y la escasa implementación de políticas públicas que garanticen igualdad de oportunidades. En consecuencia, se evidencia que, pese al marco legal vigente que protege la igualdad y la no discriminación, existen brechas sustanciales entre la norma y la realidad laboral que enfrentan muchas mujeres madres en Lima.

3.1.3. Antecedentes locales

Como antecedente local se tiene a Callahui e Hinojosa (2024), en su investigación titulada Análisis de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano y su impacto en la

productividad laboral en la provincia del Cusco, para el grado académico de abogado en la Universidad Andina del Cusco, la cual buscara de forma central evaluar la conexión existente entre la adaptabilidad de las normas del trabajo en la realidad diaria y su efecto sobre los resultados de las empresas en el Cusco, todo ello bajo el paraguas del sistema jurídico de la nación la metodológica que utilizo fue de tipo básico, orientación basada en cualidades y con el propósito de reunir la información utilizo las entrevistas jefes y empleados pertenecientes a diferentes rubros del Cusco. En cuanto a, la investigación concluye que la flexibilidad laboral, entendida como el potencial de ajuste que presentan los diferentes entornos de trabajo frente a las exigencias que muestra el comercio, repercute de forma evidente sobre el rendimiento del personal dentro de la región del Cusco. Sin embargo, dicha flexibilidad debe estar debidamente regulada con la finalidad de evitar el atropello de las garantías esenciales que poseen las personas en sus puestos de trabajo. Asimismo, se identificó que la aplicación de medidas flexibles sin un control normativo claro puede generar precarización del empleo, afectando la estabilidad, así como el principio de equidad en las relaciones cotidianas dentro de las empresas. Por ello, el estudio recomienda armonizar la normativa legal vigente con prácticas laborales justas que aseguren tanto la eficiencia productiva como el respeto de las garantías de los trabajadores, sobre todo el principio de igualdad.

Finalmente, respecto a los antecedentes locales se hizo la búsqueda exhaustiva en los repositorios de las universidades locales, sin embargo, solo se pudo encontrar un trabajo de investigación relacionado al tema, asimismo se revisó los artículos científicos, por lo que, no se pudo encontrar información relacionada al tema de investigación.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Teoría de los principios laborales

Para Rodríguez (2020), la teoría de las bases normativas que rigen el mundo del trabajo constituye la base interpretativa y estructural de esta disciplina. En su obra *Las normas matrices que guían el entorno laboral*, sostiene que el Derecho Laboral no puede aplicarse con criterios rígidos o puramente formales, sino que debe estar guiado por principios que respondan a su finalidad protectora.

Estos principios conforman esos pilares o bases esenciales que dan soporte al marco legal del empleo, a través de los cuales se intenta dar amparo a la persona que labora, considerando a esta última como el eslabón con menor fuerza en el vínculo contractual, en comparación con su jefe, esto debido al carácter protector que promueve el sistema legal de contratación de nuestro país, ya que de forma integral, las leyes vigentes y los conceptos plasmados en dichas bases, reconocen la asimetría evidente que existe habitualmente entre la empresa y las personas a su cargo, desproporción la misma que queda en evidencia por la facultad que posee la empresa al momento de establecer sus exigencias al definir el vínculo de empleo, es decir, la potestad de mando en sí, razón por la cual se intenta nivelar este escenario logrando de este modo una meta de cuidado para la persona vulnerable, o sea, el empleado.

De igual modo, dentro del grupo de bases legales mencionadas, es posible hallar diferentes conceptos que resultan cruciales al momento de resolver controversias, entre los cuales logramos distinguir los siguientes principios del derecho laboral:

- **Principio protector.** - Busca favorecer al trabajador cuando exista una situación de desventaja frente al empleador, garantizando una adecuada protección de sus derechos.

- **Principio de la primacía de la realidad.** - Establece que los hechos ocurridos en la práctica prevalecen sobre lo que figure en documentos o acuerdos formales.
- **Principio de razonabilidad.** - Exige que las decisiones y medidas adoptadas en la relación laboral sean proporcionales, objetivas y justificadas.
- **Principio de la irrenunciabilidad de derechos.** - Impide que el trabajador renuncie voluntariamente a los derechos mínimos que la ley le reconoce.
- **Principio de continuidad.** - Presume que el vínculo laboral tiene vocación de permanencia y debe mantenerse mientras subsistan las condiciones que le dieron origen.
- **Principio de igualdad.** - Garantiza que los trabajadores reciban el mismo trato y oportunidades, sin discriminación ni diferencias injustificadas.

En tal sentido, los principios laborales no son simples ideas orientadoras, sino verdaderas normas jurídicas que permiten resolver conflictos cuando la ley es insuficiente o presenta vacíos.

Por lo que, el principio de igualdad en las relaciones laborales es una manifestación esencial del carácter protector y humanista de esta rama jurídica. En Las bases que rigen el mundo del trabajo sostienen que la equidad no debe entenderse como un trato idéntico y mecánico entre trabajadores, sino como un trato equitativo y no discriminatorio, que impida diferencias arbitrarias dentro de la relación laboral.

Asimismo, este principio prohíbe que el empleador establezca distinciones basadas en criterios subjetivos o ajenos a la capacidad, idoneidad o rendimiento del trabajador, tales como sexo, edad, raza, religión, opinión, origen social u otras condiciones personales. La igualdad, en este sentido, actúa como una barrera para la facultad de mando de la empresa y como una garantía de consideración a la integridad del personal.

Así, el principio de igualdad en el derecho laboral no busca uniformidad absoluta, sino justicia en el trato, evitando discriminaciones arbitrarias y garantizando que las diferencias entre trabajadores tengan siempre una justificación objetiva, razonable y legítima.

3.2.2. Definición del principio de igualdad

Según Arenaza (2023), la norma de equidad en el entorno laboral garantiza que todo el personal obtenga una consideración equitativa, eliminando diferencias por su sexo, procedencia, creencias, identidad sexual, limitaciones físicas u otras condiciones individuales, este se funda en la premisa de que las oportunidades laborales deben ser accesibles para todos en condiciones equitativas, por otro lado, busca eliminar barreras estructurales que limitan el acceso al empleo y la progresión profesional, así mismo, abarca la igualdad salarial, asegurando a los que desempeñan funciones similares reciban una remuneración justa, tanto el Estado como el sector privado implementan políticas de diversidad e inclusión para fomentar ambientes laborales equitativos, la aplicación de estas políticas contribuye a un entorno laboral más justo, productivo y respetuoso para todos los trabajadores.

Para Montoya (2016), la norma de equidad en el entorno de trabajo se entiende como el derecho de toda persona a recibir el mismo trato, chances y circunstancias en el empleo, sin sufrir distinciones por su sexo, años, origen étnico o creencias, discapacidad, identidad sexual, entre otras. Este principio asegura el ingreso, la continuidad y el ascenso en el puesto de trabajo bajo criterios objetivos, justos y transparentes. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1958) establece que la igualdad de oportunidades y trato en el empleo constituye un derecho humano fundamental que impulsa el crecimiento comunitario y financiero de los países.

Tras haber estructurado la base de los dogmas jurídicos globales, el marco conceptual de las pautas laborales y el desglose de sus alcances, en especial la equidad de trato, en conjunto con las diversas directrices que configuran nuestro ordenamiento legal, se entiende como la base que valida la posesión de los idénticos derechos que nos corresponden a todos sin distinción, por lo que resulta inadmisibles cualquier forma de marginación fundamentada en el sexo, las creencias, el origen étnico, el tono de piel, las posturas ideológicas o la lengua, siendo responsabilidad del Estado asegurar un trato uniforme, velando por la paridad ante las normas y garantizando el acceso a las mismas opciones en circunstancias idénticas.

3.2.3. Características del principio de igualdad

Según Villavicencio (2015), expone de manera sistemática las principales características que definen y orientan el cumplimiento del derecho de equidad dentro del entorno de trabajo.

- Universalidad. - Aplica a todas las personas sin distinción.
- No discriminación. - Prohíbe cualquier trato diferencial injustificado.
- Progresividad. - Su desarrollo y protección deben ampliarse constantemente.
- Complementariedad. - Viene vinculado a garantías tales como la asociación gremial y la equidad remunerativa.
- Exigibilidad. - Puede ser invocado judicial y administrativamente.

Al respecto, Méndez (2009), indica a la equidad, en calidad de norma fundamental mediante la cual se persigue la inexistencia de discriminaciones, ventajas o una atención desigual ante idénticas circunstancias, razón por la cual rechaza exclusiones en el empleo ya sea por el género, etapa de vida, etnia, creencia de fe, aparte de otras causales. (p. 10). Este precepto de equidad, alude a la atención simétrica que posee la obligación de manifestarse conforme a nuestra legislación, el cual, trasladándolo al sector del marco legal del empleo, aspira a salvaguardar la consideración de las prerrogativas de los empleados, así como

asegurar la paridad de condiciones, en múltiples aristas, tales como el ingreso a las plazas de trabajo, el comportamiento recibido, cuestiones del salario, careciendo de este modo de sustento válido que faculte admitir un manejo desigual.

Igualmente, debo acotar, que si bien, al inicio dicha pauta de equidad buscaba asegurar los beneficios del empleo, evitando un manejo disímil, tal meta respondía a vetos de índole restrictiva, o sea por rasgos como tonalidad, fe, género, etnia, habla entre otros, es decir en aspectos propios e intrínsecos del individuo, definiéndolo bajo el término de segregación, no obstante, el marco de amparo de dicha directriz ha venido transformándose a lo largo de los años, ocurriendo que actualmente, el campo de cobertura cobija no únicamente a las razones previamente detalladas, sino además a la acción de vetar todo manejo dispar o distinto que carezca de respaldo en argumentos lógicos y tangibles.

3.2.4. Relación del principio de igualdad en el derecho laboral

El ámbito laboral no fue reconocido en los periodos pre-republicanos del Perú. Durante el régimen colonial (siglos XVI–XIX), el trabajo se organizaba bajo esquemas discriminatorios y jerárquicos, en los que la población indígena y afrodescendiente era obligada a prestar servicios mediante instituciones como la mita o la encomienda. Estas figuras implicaban trabajo forzado y sin contraprestación adecuada, lo que refleja un sistema de profundas desigualdades. Los españoles y criollos concentraban los beneficios económicos, mientras que los pueblos originarios eran relegados a labores sin derechos ni protección legal.

Según Deustua (1995), las formas de trabajo impuestas durante el virreinato carecían de equidad, al subordinar al trabajador indígena a la voluntad del encomendero o del corregidor, lo cual imposibilitaba cualquier idea de igualdad en el trato laboral. Esta desigualdad estructural marcó una pauta que se arrastraría por décadas aún después de la emancipación. Con la declaración de la soberanía en 1821, el Perú inicia su vida republicana,

pero sin un cambio sustancial en las condiciones laborales. Las primeras Constituciones republicanas (como la de 1823 y 1839) consagraban principios generales de igualdad ante la ley, pero no existía una legislación específica sobre derechos laborales ni mecanismos que garantizaran la igualdad en el trabajo.

Durante gran parte del siglo XIX, el modelo económico se basó en la agroexportación y en la utilización de personal de costo bajo, muchas veces proveniente del campesinado indígena o de los inmigrantes chinos y europeos. Las relaciones laborales se mantuvieron dentro de una lógica vertical, en la que los empleadores tenían el control absoluto y los trabajadores carecían de reconocimiento legal. Como señala Bonilla (1976), la libertad de trabajo proclamada por las leyes no implicaba condiciones de equidad ni justicia laboral.

La esclavitud fue abolida oficialmente en 1854, pero la desigualdad persistió. La contratación de trabajadores chinos en condiciones semi esclavistas desde la mitad de la centuria XIX constituye una muestra clara de la ausencia del principio de igualdad en el trabajo.

El reconocimiento formal de los derechos laborales y, con ello, del principio de igualdad, comienza a gestarse a inicios del siglo XX, impulsado por las luchas obreras y los movimientos sindicales. El auge del movimiento obrero en Lima y otras ciudades industriales llevó a la aprobación de las primeras normas laborales, como la jornada de ocho horas (1919), durante el gobierno de Augusto B. Leguía.

Sin embargo, la igualdad en el trato laboral aún no era explícitamente regulada. Los beneficios laborales eran aplicados de forma segmentada, beneficiando principalmente a trabajadores urbanos y asalariados del sector formal. El trabajo rural, femenino e indígena seguía sin reconocimiento ni protección efectiva.

En 1933, la nueva Constitución incluyó disposiciones laborales que reflejaban una incipiente protección del trabajador. Aunque aún no se hablaba directamente de igualdad

remunerativa o de condiciones, se introdujeron principios como la estabilidad laboral y la participación del Gobierno.

La Constitución de 1979 marcó un hito fundamental al reconocer por primera vez de manera expresa el principio de igualdad en el trabajo. Su artículo 2 señalaba que “toda persona es igual ante la ley”, y el artículo 48 establecía que el empleado posee el beneficio a un sueldo justo, jornada razonable y condiciones de seguridad e higiene. Esta carta magna, inspirada en valores democráticos y sociales, consolidó las prerrogativas del empleo en calidad de garantías esenciales.

Además, esta Constitución impulsó la creación de normas que ampliaron los derechos de las féminas, las personas de corta edad y el personal del rubro agrario, aunque la desigualdad entre regímenes laborales empezó a profundizarse con la aplicación de marcos diferenciados.

Por otro lado, la Constitución de 1993, aún vigente, admite la directriz de igualdad en diversos artículos. El artículo 2, inciso 2, establece que nadie debe ser discriminado por razones de procedencia, etnia, género, habla, fe, postura, estatus financiero o cualquier otra variable. Por su parte, el artículo 26 reconoce los principios que deben regir la relación laboral, incluyendo la igualdad de oportunidades sin discriminación y la remuneración equitativa por igual trabajo.

Sin embargo, esta etapa también se caracteriza por una proliferación de regímenes laborales especiales, como el régimen CAS (Contrato Administrativo de Servicios), el régimen de microempresas, o el del personal del rubro agrícola. Estas modalidades han sido ampliamente criticadas por perpetuar la desigualdad entre personal del rubro estatal y particular, e incluso dentro de una misma institución, vulnerando el principio de igualdad laboral en la práctica.

Organismos como la Defensoría del Pueblo y la OIT han observado que en Perú existen importantes brechas en el cumplimiento del principio de igualdad, sobre todo en lo que respecta a los términos de la contratación, la permanencia en el puesto y la igualdad de remuneraciones.

La igualdad laboral ha sido una conquista progresiva en el transcurso de las eras. Durante la Revolución Industrial, las condiciones laborales eran desiguales y opresivas, especialmente para mujeres y niños. Según Castel (1997), la precariedad del trabajo en el siglo XIX dio lugar al surgimiento de una conciencia colectiva sobre los derechos laborales. Posteriormente, la creación de la OIT en 1919 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 consolidaron principios como la igualdad y la no discriminación. En América Latina, las constituciones modernas han ido incorporando estos derechos, y en Perú, la Constitución de 1993 (art. 2) garantiza la equidad ante la justicia, vedando todo tipo de exclusión.

Asimismo, la directriz de equidad está consagrado en el Texto Fundamental del Estado peruano, específicamente en el artículo 2, inciso 2, donde se establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, dentro del ámbito laboral, esto implica que ningún trabajador tiene que ser objeto de exclusión por causas de procedencia, etnia, género, habla, fe, postura, estatus financiero o cualquier otra variable; asimismo, el precepto 26 del documento matriz asegura la equidad de opciones en la ocupación y los términos de la faena justas.

En tal sentido, dicha directriz conlleva la admisión de ser considerado de forma paritaria frente al resto, privilegiando un trato decoroso, procurando certificar que el personal sea gestionado con neutralidad, al margen de factores fundamentados en el sexo, etnia, convicciones espirituales, inclinaciones íntimas, diversidad funcional u otras variantes, así como en aquellos escenarios donde no se fundamente una razón para un manejo distinto. La

igualdad en el trabajo implica por tanto que se permita la igualdad de oportunidades para todos en lo referente al acceso a un empleo, salarios acordes. La equidad en el puesto conlleva por ende que se facilite la paridad de opciones para la totalidad en lo concerniente al ingreso a una colocación, honorarios proporcionales y justos, apropiadas circunstancias de la labor y que tales tareas sean ejecutadas en un entorno laboral integrador, equitativo y adecuadas condiciones de trabajo y que tales labores sean desarrolladas en un ambiente laboral inclusivo.

3.2.5. Marco normativo a nivel nacional e internacional

El recorrido legal de la directriz de equidad ha marchado en paralelo al progreso de las garantías esenciales. Por esta razón, ya resulta inviable comprender la expansión de un atributo fundamental en su verdadera magnitud si se prescinde de aquellos pilares y nociones que lo estimulan, entre los cuales destaca el de paridad. De este modo, se presenta un innegable vínculo recíproco entre paridad y garantías esenciales: la equidad no solo adquiere valor al ser parte estructurante de las prerrogativas fundamentales, sino que estas últimas también se consolidan como tales en la medida en que configuran la igualdad.

A nivel nacional, la Constitución Política del Perú de 1993, específicamente con los preceptos 2 ordinal 2 y 23, se relaciona con la presente investigación porque ambos establecen el reconocimiento de la prerrogativa a la paridad y a la proscripción de la exclusión, así como la protección del trabajo en condiciones dignas y equitativas. En particular, el artículo 2 inciso 2 garantiza que la totalidad de los ciudadanos gozan de paridad ante la justicia y veda cualquier manifestación de exclusión, lo que incluye la discriminación salarial; mientras que el artículo 23 señala que la labor constituye un foco de atención preferente por parte del Gobierno y debe desarrollarse en condiciones que aseguren el bienestar del trabajador. En ese sentido, tu investigación sobre la implicancia del principio de igualdad en la remuneración de los operarios del servicio de aseo urbano de la

demarcación de Wanchaq se vincula directamente con estos mandatos constitucionales, ya que analiza si en la práctica se respeta la igualdad salarial como parte de la prerrogativa esencial a la paridad y a condiciones laborales justas.

Asimismo, el Decreto Supremo N° 003-97-TR se relaciona directamente con la investigación porque esta norma aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Normativa de Productividad y Competitividad Laboral, el cual norma las estipulaciones de la faena en el sistema privado, abarcando principios fundamentales como la igualdad de trato y la no discriminación en el empleo y la remuneración. En ese sentido, se vincula con esta norma porque permite analizar si, dentro del marco laboral vigente, se respeta el derecho de los servidores a percibir una retribución justa y sin discriminación, conforme a los principios establecidos en la legislación laboral peruana.

Por otro lado, a nivel internacional, El a magistratura constitucional de España ha estimado a la paridad como requisito indispensable para el despliegue de otras garantías esenciales. Bajo dicha premisa, la ha incorporado dentro del amparo específico de tales prerrogativas. La idéntica salvaguarda de las prerrogativas, que conforma el cimiento del principio de paridad, repercute en todas y cada una de las garantías esenciales. De este modo, cualquier distinción arbitraria de manejo en un atributo fundamental representa, simultáneamente, un quebrantamiento de dicho fuero básico y un menoscabo de la directriz de equidad.

La presente investigación se relaciona con el artículo 2 del Convenio N.º 100 de la OIT (1951), porque ambos abordan directamente la directriz de paridad retributiva por labores de equivalente significado, que busca eliminar cualquier forma de discriminación salarial entre trabajadores. En ese sentido, este estudio analiza cómo este principio internacional se aplica en la realidad de la faena de los operarios de aseo pública del distrito

de Wanchaq, permitiendo evaluar si el mandato del convenio se cumple efectivamente o si existen brechas salariales que evidencian su incumplimiento en un contexto específico.

3.2.6. Teoría del principio de igualdad

En el EXP. N. 05652-2007-PA/TC-Lima (2008), respecto a la directriz de paridad, expone que ningún ámbito de la impartición de justicia ha permanecido ajeno a su abordaje. Por tal motivo, la magistratura constitucional, en el fallo evocado, al explayarse sobre el principio de equidad y la proscripción de la exclusión, puntualizó en los considerandos 15 y 16 lo siguiente: El deber de proscripción de la exclusión se halla contemplado de forma taxativa en el numeral 1.1 del Pacto de San José y en el precepto 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en ámbito de Atributos Económicos, Sociales y Culturales.

Por consiguiente, si la salvaguarda contra la exclusión cuenta con tutela convencional, y por descontado constitucional, es debido a que en el fondo se ampara el decoro inherente al ser humano; por esta razón, se asegura la eficacia y el acatamiento de dicha dignidad en el precepto 1 de la Carta Magna del Estado, norma matriz a partir de la cual se configuran las demás prerrogativas esenciales del individuo.

De igual modo, se halla tipificado como ilícito en el compendio punitivo, dentro de las transgresiones contra la humanidad; no obstante, el propio fallo remarcó lo subsecuente: El deber de proscripción de la exclusión no debe equipararse con la prerrogativa de todo individuo a recibir un trato idéntico ante la justicia, tanto en la configuración del precepto como en su hermenéutica o ejecución; sino, ante todo, a recibir la consideración inherente a su condición humana, con idénticas prerrogativas que sus pares, en todas las esferas públicas y privadas; posteriormente, la magistratura constitucional, en la resolución evocada, dictaminó lo subsecuente: La Organización de las Naciones Unidas ha delimitado la exclusión como cualquier "diferenciación, segregación, limitación o predilección fundada

en causales específicas, tales como el origen étnico, la pigmentación, el género, el vocabulario, las creencias, el parecer político o de diferente naturaleza, la procedencia nacional o estratificación, la situación patrimonial, el linaje o cualquier otra circunstancia social, y que persigan como fin o tengan por consecuencia invalidar o deteriorar la admisión, disfrute o efectividad, en términos de paridad, de las prerrogativas humanas y facultades esenciales de todos los individuos.

Para la magistratura constitucional, resulta evidente que el quebrantamiento de la directriz de paridad constituye una vulneración a las prerrogativas esenciales, fuero y salvaguarda que, correlativamente, gozan de amparo internacional o convencional; de manera análoga, respecto a la exclusión, hace hincapié en que esta supone efectuar manejos asimétricos entre distintos sujetos que se hallen bajo las propias circunstancias. Si esto es así, resulta complejo comprender los motivos detrás de la coexistencia de tres sistemas de contratación en el empleo estatal, por descontado con manejos asimétricos, en especial en el ámbito retributivo y prerrogativas conexas, pese a que desempeñan las mismas funciones.

En relación al principio de igualdad, nuestro Tribunal Constitucional en el fundamento 5 del Exp. N.º 02974-2010-PA/TC, ha sostenido lo siguiente: “De esa forma este Colegiado ha establecido que la igualdad como derecho fundamental está consagrada por el artículo 2º de la Constitución de 1993, de acuerdo al cual: “(...) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. De manera opuesta a lo que pudiera colegirse de una lectura exegética, se trata de una prerrogativa esencial que no estriba en la facultad de los individuos para demandar un manejo idéntico frente al resto, sino a recibir la misma consideración que aquellos que se hallan en una situación análoga.

Asimismo, en el Exp. N° 0020-2012-PI/TC, se ha emitido la Sentencia del 16 de abril del 2014, en el que se ha tratado sobre la retribución idónea, la cual guarda un estrecho vínculo con el estipendio mínimo, y que en el fundamento 24 y 25 de la Sentencia referida, se ha precisado que: “24. La retribución idónea mantiene un estrecho vínculo con la noción de “estipendio mínimo”. Sobre el particular, el exordio de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifiesta que la concordia y estabilidad globales demandan la seguridad de un sueldo vital idóneo. Asimismo, deviene aplicable el numeral 2.1 del Tratado 131 de la OIT, el cual precisa que “Las remuneraciones básicas gozarán de vigor legal, serán irrenunciables y el sujeto o sujetos que omitan su observancia quedarán expuestos a los castigos pertinentes de índole punitiva o de diferente índole”.

Para Sarmiento (2020), el derecho a la igualdad no implica tratar a todos exactamente igual, sino garantizar un trato equitativo, teniendo en cuenta las diferencias reales que colocan a ciertos grupos en situación de desventaja estructural. La igualdad sustantiva exige eliminar barreras sociales y legales que obstaculicen el despliegue eficaz de las prerrogativas. En ese sentido, la jurista especializada en derechos fundamentales, enfatiza que el principio de igualdad debe interpretarse en clave de justicia social, y no como simple uniformidad. Esto es particularmente importante en contextos laborales donde existen desigualdades estructurales, como sucede con trabajadores de limpieza pública de nuestro país.

3.2.7. Definición de remuneración

Según Villavicencio (2021), la retribución económica constituye la contraprestación que el empleador paga al operario como retribución de la prestación personal de servicios laborales, en dinero o en especie, cualquiera sea su forma o denominación.

Para Curi (2020), todo individuo goza de la prerrogativa al empleo en circunstancias decorosas y a perseguir autónomamente su vocación, en la medida en que lo faciliten las

plazas disponibles de ocupación; dicha plaza laboral debe proveer un estipendio, el cual representa una facultad de todo operario en virtud de lo subsecuente: La primera debido a que posee una naturaleza alimentaria o de manutención, la retribución económica pactada se encuentra orientada a solventar los requerimientos esenciales del operario, puesto que representa el mecanismo ordinario del cual dispone para su subsistencia; y segundo, debido a que debe propiciar la salvaguarda del dependiente frente a conductas que pudiesen orientarse a subordinarlo en demasía a su contratante, así como asegurar que el prestador del servicio perciba oportunamente, y de forma íntegra, los emolumentos que ha devengado. Como es de amplio conocimiento, la retribución económica puede concederse en función de:

- Por temporalidad, que consiste en el estipendio fijado según la duración de la prestación del servicio;
- Por obra o destajo, que representa el abono determinado en función del volumen de resultados o labores ejecutadas;
- Por tarea, que constituye el pago por cristalizar un volumen específico de asignaciones dentro de la jornada o de los lapsos previamente fijados;
- Por comisión, que equivale a una retribución calculada sobre la base del número de operaciones comerciales intermediadas por el operario.

Según el MTPE (1992), la remuneración mínima vital establecida en el Artículo 3° de la Resolución Ministerial N.º 091-92-TR, precisa que una jornada laboral consta de 8 horas diarias o 48 horas semanales, percibiéndose el estipendio mínimo; en el supuesto de laborar menos de 4 horas diarias, los emolumentos serán proporcionales a dicha retribución básica. De este modo, el Artículo 24 de la Carta Magna del Perú de 1993 prescribe que el operario goza del derecho a un haber equitativo y suficiente, que asegure para sí y su núcleo familiar el bienestar material y espiritual; el propio precepto puntualiza que las

remuneraciones básicas son reguladas por el Estado con la concurrencia de las asociaciones representativas de los servidores y de las entidades empleadoras.

En tal sentido, la entidad competente para plantear las modificaciones en el estipendio básico es el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE); la actualización de la remuneración mínima se efectúa sobre la base del incremento de la productividad multifactorial (que comprende el desempeño del operario, del capital y demás variables asociadas al ciclo productivo), así como de la variación proyectada de los precios, calculada a través de la inflación subyacente estimada (la cual excluye los componentes de alta volatilidad). Seguidamente, se exponen los elementos determinantes que configuran la remuneración mínima vital:

3.2.8. Características de la Remuneración

Según Rosario (2020), De las propiedades de los salarios sobresalen los siguientes elementos:

- **Es una contraprestación.** - La entrega de un sueldo al empleado, de manos de quien lo contrata, depende directamente de la labor efectuada o las actividades cumplidas por el primero; esta particularidad define el nivel de sujeción y control sobre la persona que ejecutó la tarea por parte de quien abonó el dinero, lo que permite demostrar que hay un vínculo de trabajo real, dado que representa el elemento concreto dentro de un acuerdo laboral.
- **Es pagado en dinero.** - los sueldos tienen que ser abonados de forma principal en efectivo, no obstante, de manera extraordinaria se permite la retribución mediante bienes materiales, lo cual significa alimentos u objetos de consumo básico. Bajo esta línea, es posible entregar productos o atenciones, con la condición de que representen compensaciones adecuadas para la utilización directa del empleado junto a sus allegados, generen una ventaja para ellos y el precio que se les asigne resulte justo

además de no superar el 25 % de la RMV. (Artículo 8°, D.S. N.º 007 del 21.05.65, Reglamento del D. Ley N.º 14222 (14.10.62).

- **Es de libre disposición.** - Por cuanto el trabajador no debe rendir cuenta de la utilización de dicha remuneración y queda a su libre albedrío su utilización; caso otra es la condición, por mencionar un caso, la entrega de asignaciones de viaje que se halla condicionada a la justificación de los desembolsos realizados y al reembolso del excedente si este se produjera.
- **Es intangible.** - El sueldo posee una naturaleza estrictamente individual, debido a que su percepción, únicamente compete al empleado; exceptuando el caso en que lo reciba la pareja o concubino, progenitores o descendientes, con un permiso anterior expresado en una carta poder, que cuente con rúbrica certificada.
- **Es inembargable.** - Los salarios, al igual que todo ingreso con naturaleza de sueldo, resultan protegidos contra retenciones, con la única salvedad de que en un juicio por manutención y por orden de un juez, se puede retener hasta el 60% del monto global de los ingresos.
- **Es preferencial en su pago.** - Frente a cualquier otra responsabilidad económica de quien contrata, los sueldos gozan de prioridad absoluta del mismo modo que las Ventajas Laborales. En la escala de urgencia de cancelación, ocupan el escalón principal si ocurre una situación de impago generalizado, cierre definitivo, extinción de la firma o bancarrota.
- **Es irrenunciable.** - Al ser una garantía respaldada por la constitución y constituyendo una prerrogativa esencial de los derechos humanos, posee la condición de no renunciables (p.164).

3.2.9. Cuantía de la Remuneración

Para Rosario (2020), la cuantía de la remuneración se da de la siguiente manera:

- **Remuneración mínima vital.** – Representa la cantidad salarial más baja que tiene que recibir un empleado sin especialización, perteneciente al sistema de trabajo del sector privado, que cumpla una jornada de por lo menos 4 horas al día, de acuerdo con el artículo 24° de la Constitución y el artículo 6° del Decreto Supremo N° 017-91-TR. Esta remuneración es determinada por el Estado con participación de los representantes de trabajadores y empleadores, a través del Comité Nacional de Sueldo Mínimo Legal. A través del Decreto Supremo N° 006-2024-TR, promulgado el 28 de diciembre de 2024, se estableció que, a partir del 1 de enero de 2025, la RMV asciende a S/ 1,130.00 mensuales, lo que representa un incremento de S/ 105 respecto al monto anterior (S/ 1,025). Este aumento también impacta en otros beneficios laborales como la asignación familiar (S/ 113), el aporte a EsSalud (S/ 101.70), el sustento de medición de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones y vacaciones, así como en toques para prestaciones alimentarias. La medida responde a la obligación de optimizar la capacidad de compra de los empleados frente al alza del costo de vida, aunque sectores empresariales han expresado preocupaciones por sus posibles efectos en el empleo formal.
- **Remuneración básica.** – Según Del Rosario (2020), constituye la cifra invariable y constante, que recibe el empleado; esta, se encontrará condicionada a la forma de la vinculación; no obstante, el sueldo base, sumado a los ingresos adicionales, no podrá resultar menor al Sueldo Mínimo Vital. (pág. 66). El salario base constituye la cifra invariable, permanente y principal que recibe el empleado como contraprestación directa por la labor ordinaria pactada en la jornada de trabajo, sin incluir asignaciones, bonificaciones, horas extras u otros conceptos complementarios.

- **Remuneración integral o total.** - Según Díaz (2022), consiste en ese pacto entre quien contrata y el empleado para fusionar el sueldo habitual y las otras ventajas por ley o por acuerdo, dejando fuera las ganancias, a través de la cual se paga el total de los derechos de trabajo o pactados de forma mensual o distinta a la convencional. La remuneración íntegra o total es la totalidad de los conceptos remunerativos que percibe el trabajador como contraprestación por sus servicios, comprendiendo la remuneración básica y todos los demás conceptos de naturaleza remunerativa (bonificaciones, comisiones, horas extras, asignaciones remunerativas, etc.), siempre que sean de libre disposición.

3.2.10. Clasificación de las remuneraciones

Según MTPE (2020), Hay múltiples categorizaciones de los salarios:

3.2.10.1. Ordinarias, extraordinarias y especiales:

- **Remuneraciones ordinarias.** - Representan aquellos ingresos que surgen como resultado de la compensación por las labores ejecutadas, lo que establece que su abono se realice con determinada regularidad como, por ilustrarlo, el salario, el porcentaje por venta.
- **Remuneraciones extraordinarias.** - Constituyen aquellos ingresos que surgen en calidad de compensación por labores ejecutadas de manera ocasional, en cuyo escenario el abono se comprueba cuando se demuestra la realización de las condiciones que se establecen para solicitarlos. Un ejemplo característico de esta clase de salario es el pago adicional o jornadas excepcionales.
- **Remuneraciones especiales.** - Representan aquellos ingresos que surgen con motivo de alcanzar situaciones o requisitos específicos, tales como las gratificaciones de fiestas, incentivos extraordinarios, etc.

3.2.10.2.Fijas y variables:

- **Remuneración fija.** - Representa aquel ingreso que, de manera regular, ya sea cada semana, cada quince días o al mes, recibe el empleado, teniendo la condición de invariable puesto que su cantidad no experimenta cambios en sus ciclos de abono, sirviendo el salario base como un ejemplo característico de esta clase de retribución.
- **Remuneración variable.** - Constituye aquel ingreso que, de acuerdo con lo estipulado en la vinculación, contempla la opción de que la suma total al cierre de cada mes fluctúe entre un periodo y otro mes como, por ejemplo, las comisiones.

3.2.10.3.Principal y accesorio:

- **Remuneración principal.** - Una remuneración tiene la opción de catalogarse como primordial cuando atiende a la compensación esencial acordada en la vinculación, bajo condiciones en las que no está subordinada a ningún otro concepto para su origen y estimación, por ejemplo, el salario base, el incentivo por años de servicio, etc.
- **Remuneración accesorio.** - Se presenta cuando se calcula a partir de la compensación primordial, como, por ilustrarlo, el pago adicional o jornadas excepcionales.

3.2.11. Factores que determinan el nivel de remuneraciones

Según Quality Consultant (2020), se identifican cuatro elementos clave que definen la escala de los salarios:

- Normativas que impactan en los conceptos retributivos abonados, tales como el sueldo mínimo legal, jornadas extraordinarias, aguinaldos por fiestas de julio y

diciembre, descansos anuales pagados, coberturas de salud y demás beneficios legales.

- La postura de las organizaciones gremiales de involucrarse de forma directa en el mecanismo de determinación del valor comparativo de las funciones laborales. Del mismo modo, la dirección de la empresa debe garantizar que sus herramientas, tales como la aplicación del procedimiento de valoración de cargos, no queden en desuso.
- La urgencia de posicionarse a la vanguardia en el ámbito salarial con el propósito de conservar y captar a los colaboradores más calificados y eficientes.
- Fijar márgenes de proporcionalidad. La equidad externa, bajo la cual la retribución debe contrastarse con las escalas de distintas compañías del mercado, y la equidad interna dentro de la propia empresa, garantizando un mismo nivel de ingresos para los colaboradores que desempeñen el mismo rol en la organización. Para la proporcionalidad externa, resulta indispensable disponer de datos sobre los montos que abonan las demás compañías por cargos (oficios) equivalentes. Con el fin de agilizar la consulta de estos indicadores, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) elabora reportes estadísticos de ingresos y remuneraciones desagregados por sector productivo, dimensión de la unidad empresarial y categorías laborales.

3.2.12. Tipos de remuneraciones

Según el DS N.º 007-2002-TR 04/07/2002 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encontramos los siguientes conceptos:

- **El Sueldo.** - Constituye aquella asignación obligatoria e invariable, en efectivo, abonada por intervalos idénticos y fijos establecidos en la vinculación contractual, que percibe el colaborador como contraprestación por sus labores. Conforme a la delimitación jurídica, para que una retribución posea la condición de sueldo debe

ajustarse a tales parámetros. Por consiguiente, incluso si las partes involucradas le otorguen un nombre distinto, se considerará sueldo cualquier abono que concentre las condiciones señaladas. La trascendencia de fijar el salario base dentro de un esquema retributivo compuesto por múltiples conceptos reside en que, por un lado, su cuantía no puede situarse por debajo de la remuneración mínima vital (con excepción de aquellos colaboradores exentos de fiscalización de jornada laboral) y, por otro lado, en que dicho monto funciona como el valor de referencia indispensable para computar derechos adicionales, tales como el pago de las horas extraordinarias o sobretiempos.

- **Sobresueldo.** - El pago por sobretiempo (MINTRA, 2012) es la retribución de las horas extras. Su realización es voluntaria, salvo en casos fortuitos o de fuerza mayor que pongan en peligro inminente a las personas, los bienes o la continuidad de las operaciones en el centro de trabajo. Las horas trabajadas fuera de la jornada diaria o semanal se consideran sobretiempo. Su pago incluye un recargo pactado que, por ley, tiene los siguientes mínimos: un 25% por hora para las dos primeras horas, y un 35% para las horas siguientes, calculados sobre el valor hora del trabajador. Este sobretiempo puede realizarse tanto antes del ingreso como después de la salida establecida; cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario. Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna.

Ahora bien, el recargo legal se aplica de igual forma cualesquiera que sean los días y los horarios en que se laboren las horas extraordinarias. La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente considerada una infracción de tercer grado, de

conformidad con el Decreto Legislativo N.º 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

Aquí también se puede mencionar al trabajo nocturno que se realiza en los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.

3.2.13. Carácter de la remuneración:

Según el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo (MITRA, 2012), Las características principales que configuran y definen a la remuneración son las siguientes:

- **Carácter retributivo.** - Esta condición hace referencia a las retribuciones económicas que se otorgan a los colaboradores como contraprestación directa por las labores realizadas.
- **Carácter de sustento.** - Esta propiedad se enfoca en el ingreso del colaborador como el sustento económico fundamental que garantiza la subsistencia material, el bienestar familiar y el acceso a una calidad de vida digna.
- **Carácter de costo de producción.** - Desde la perspectiva del empleador, la remuneración puede ser entendida como costo de producción, en el ámbito privado o como gasto presupuestal desde la perspectiva del Estado empleador. La remuneración es el coste más directo al que hace frente el empresario como contraprestación al trabajo que recibe y que sirve, además como base para determinar otros costes adicionales, como las cotizaciones a la seguridad social.

- **Como renta de trabajo.** - El ingreso del colaborador constituye, simultáneamente, una renta de trabajo sujeta a la normativa fiscal que regula los tributos sobre los ingresos por labores personales. Bajo este enfoque, el Estado cuenta con la atribución legal para establecer los rangos de ganancia que quedan afectos al impuesto a la renta de quinta categoría.

3.2.14. Formas de establecer el nivel de remuneración:

Según Consultant (2012), El procedimiento para fijar las escalas salariales se estructura a través de cinco etapas sucesivas:

- Llevar a cabo un estudio salarial, ya sea formal o informal, con el fin de conocer las retribuciones que el mercado ofrece para cargos similares. La información obtenida permite tasar económicamente los puestos clave de la organización, considerando también beneficios complementarios como coberturas de salud, subsidios por enfermedad y periodos vacacionales para optimizar el proceso de selección y compensación.
- Establecer la importancia y el peso económico de cada cargo dentro de la empresa mediante la valoración de puestos, midiendo su valor relativo frente a otras posiciones en función del esfuerzo, las responsabilidades y las aptitudes requeridas. Este procedimiento se basa en un juicio técnico y colaborativo en el que participan jefaturas, especialistas en recursos humanos, los propios trabajadores y, de ser el caso, los delegados sindicales.
- Agrupar cargos de características afines en categorías salariales comunes, de modo que cada nivel esté integrado por puestos con aproximadamente la misma dificultad o importancia de acuerdo con la evaluación.
- Asignar una tarifa económica a cada categoría salarial a través de curvas de remuneración. Esta gráfica representa visualmente las compensaciones actuales que

reciben los cargos en cada nivel en función de la jerarquía otorgada y los resultados de la valoración de puestos.

- Modificar las escalas salariales para cada categoría, lo cual requiere rectificar los montos desproporcionados y fijar los rangos económicos definitivos.

3.2.15. Conceptos no remunerativos por exclusión legal expresa

Según Toyama (2014), Hacen referencia a los conceptos que no se consideran para el cálculo de aportes y contribuciones, quedando excluidos también del cómputo de gratificaciones, vacaciones o indemnizaciones por despido. Estos ingresos tienen el propósito de elevar el bienestar del colaborador y su entorno familiar mediante beneficios sociales, resarcir perjuicios a través de pagos indemnizatorios, reembolsar los desembolsos realizados por el empleado para el cumplimiento de sus labores, o brindar asistencia mediante subsidios. (asignaciones familiares, becas, etc.). (Artículos 19 y 20 D.S. N°001-97-TR).

- **Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente.** - Otorgados de manera voluntaria por la empresa, acordados mediante convenios colectivos, refrendados en procesos de conciliación o mediación, fijados por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) o determinados a través de un laudo arbitral.
- **Participación en las utilidades.** - Toda modalidad de distribución de los beneficios netos de la organización, sin importar el mecanismo de entrega; es decir, indistintamente de si derivan de una obligación regulatoria (Decreto Legislativo N.º 892), se otorguen por acuerdos con el sindicato o se concedan por decisión voluntaria de la empresa. (utilidades voluntarias).
- **Costo o valor de las condiciones de trabajo.** – Según Pérez (2014), La esencia o las propiedades intrínsecas de los elementos, así como el contexto o situación

particular de una realidad, se denominan condiciones, vocablo que tiene su origen en la raíz latina *condicio*. Por otro lado, el empleo o labor representa la acción productiva mediante la cual se obtiene una retribución económica, constituyendo el indicador del esfuerzo físico y mental desplegado por las personas. En consecuencia, las condiciones de trabajo se encuentran estrechamente ligadas a las características y el estado del entorno donde se ejecutan las labores. Este concepto engloba aspectos fundamentales como la calidad, la seguridad, la higiene y el mantenimiento de la infraestructura, además de otros factores ambientales y organizacionales que influyen de manera directa en el bienestar, la integridad y la salud integral del colaborador.

- **Motivos.** - Su entrega no guarda relación con la retribución directa por las labores realizadas ni constituye un ingreso de libre disponibilidad que el colaborador pueda utilizar de forma discrecional.
- **Canasta de navidad o similares.** - El valor de la canasta navideña o de incentivos homólogos que las organizaciones suelen otorgar a su personal durante el mes de diciembre no ostenta carácter remunerativo. Esto se debe a que dicho beneficio se concede con criterio de generalidad a todos los colaboradores, respondiendo al espíritu de la festividad decembrina y no como un pago directo en contraprestación por las funciones laborales realizadas.
- **Valor del transporte.** - Bajo la condición de que se encuentre estrictamente condicionado a la concurrencia física al centro laboral y que el monto cubra de forma razonable el costo del desplazamiento. El valor del transporte (gastos en pasajes, servicios de taxi o suministro de combustible para vehículos corporativos) o la asignación por concepto de movilidad que la empresa facilita a su personal para el trayecto de ida y vuelta entre su hogar y el puesto de trabajo carece de naturaleza

remunerativa, siempre que dependa de la asistencia efectiva y guarde una proporción lógica con el viaje realizado.

- **Asignación o bonificación por educación.** - Siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada. Esta comprende a las otorgadas Otorgada con motivo de los estudios del propio colaborador o, de ser el caso, de sus hijos, abarcando los niveles preescolar, escolar, superior técnico o universitario. Esta asignación comprende la cobertura de los desembolsos necesarios para el desarrollo de dicha formación tales como uniformes, textos, útiles educativos y conceptos de similar índole, a excepción de que exista un convenio colectivo o acuerdo individual que resulte más favorable para el trabajador.
- **Asignaciones o bonificaciones por hechos significativos o días festivos.** - Aquellos subsidios o bonos otorgados por la empresa por celebraciones personales del colaborador como cumpleaños, matrimonio o nacimiento de hijos son conceptos no remunerativos, ya que responden a un fin festivo o social y no a un pago por sus labores.
- **Bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores.** - Los bienes de propia producción que la empresa entregue a su personal, en cantidades razonables para el consumo directo del colaborador y su familia, así como las sumas otorgadas exclusivamente para el cabal desempeño de sus funciones.
- **Refrigerio que no constituya alimentación principal.** - Los alimentos ligeros excluidos de la categoría de comida base; es decir, aquellas colaciones que no sustituyen a las ingestas fuertes del día, como la primera comida de la mañana, el almuerzo o la cena.
- **Compensación de tiempo de servicio.** - Consiste en una subvención legal diseñada para anticipar los riesgos derivados de la pérdida del empleo, orientada al desarrollo

del empleado y de su entorno familiar. Su objetivo primordial es garantizar el sustento económico ante situaciones de desocupación laboral.

3.2.16. Principales conceptos remunerativos

Son los montos computables para liquidar los aportes previsionales y de salud, los cuales también se integran al determinar otros derechos laborales. liquidar el Sueldo Anual Complementario, indemnizaciones etc.

Dentro de los ingresos laborales corrientes y de mayor relevancia se encuentran el sueldo fijo, las primas adicionales, los subsidios familiares, los descansos anuales pagados, los aguinaldos festivos y el tiempo suplementario.

- **Remuneración básica.** - Según Toyama (2014), Representa la contraprestación elemental percibida por ejercer una función laboral. Recibe dicha denominación debido a que funciona como el eje numérico para calcular los posteriores beneficios adicionales. Generalmente, este monto supera el piso salarial legal, aunque en ciertas ocasiones coincide con él, determinándose mediante acuerdos individuales, pactos sindicales o normativas del Estado. Por ende, este sueldo base deja fuera conceptos como los aguinaldos, Asimismo, prescinde de pluses, cualquier otra retribución esporádica o constante, subsidios por inflación o por acuerdos gremiales, y los adelantos de futuras mejoras económicas en proceso de resolución. Ante la ausencia de lineamientos salariales internos o de un tabulador de sueldos fijado por la compañía, se adopta de forma predeterminada el Ingreso Mínimo Legal regulado por el gobierno como sueldo referencial.
- **Bonificaciones.** – Para Toyama (2014), Representan los ingresos adicionales destinados a equilibrar variables ajenas a las labores operativas del empleado. Gran parte de estos conceptos se originan por mandatos jurídicos o pactos corporativos y sindicales, liquidándose de forma regular mediante desembolsos cada siete días, cada

quince días o al cierre de mes. Estos extras se clasifican por: inflación, antigüedad, jornada nocturna, riesgo o altitud, puntualidad, rendimiento y características de las tareas ejecutadas.

- **Asignaciones.** – De acuerdo con Toyama (2014), son las remuneraciones que percibe el colaborador no por los servicios que presta a su empleador, sino para satisfacer un gasto determinado que puede ser vivienda, hijos, escolaridad, fallecimiento de algún familiar etc. Dentro de estos beneficios destaca el subsidio por carga del hogar, otorgado al personal del sector privado cuyos sueldos no se fijan mediante pactos sindicales. Este dinero se entrega por descendientes menores de edad o dependientes que realicen formación universitaria o técnica, extendiéndose el derecho hasta que finalicen la carrera o alcancen los veinticuatro años. El monto equivale a la décima parte del sueldo básico legal que rija al momento del cobro.
- **Vacaciones.** - Conforme a las leyes peruanas, el periodo de la interrupción laboral anual posee rango de garantía suprema. La Carta Magna nacional estipula en su vigésimo quinto enunciado que todo el personal dispone de pausas semanales y anuales con goce de haber. Asimismo, establece que su ejercicio efectivo se coordine mediante decretos del Estado y pactos mutuos. Es claro que, tanto en la gestión de los descansos anuales como en el ámbito del derecho del trabajo global, debe prevalecer la regulación legal o de procedencia sindical que otorgue mayores ventajas al empleado. Bajo esta premisa, los pactos gremiales de naturaleza más beneficiosa se anteponen a las disposiciones normativas generales dictadas por el Estado.

Para acceder al descanso anual pagado en el sector corporativo, se exige completar una jornada de trabajo diaria no menor a cuatro horas. Igualmente, se requiere acumular doce meses ininterrumpidos de servicios prestando labores, dentro de los

cuales se debe registrar una asistencia computable específica (asistencia acumulada) equivalente a doscientos sesenta o doscientos diez días.

Asimismo, Para acceder al periodo de descanso anual remunerado en el sector privado, se requiere estrictamente que la jornada habitual de trabajo cubra un promedio diario no menor a cuatro horas, además de tener un año continuo de labor y dentro de éste contar con Un número específico de jornadas efectivamente laboradas durante el año. (récord vacacional) 260 días, y/o 210 días.

- **Gratificaciones.** - De acuerdo con Miyagusuky (2014), la gratificación es un tipo de remuneración que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. En efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, los empleadores que obtienen utilidades líquidas en su giro tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores, sea por la modalidad del señalado artículo 47, es decir, en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o por la vía del artículo 50, esto es, pagando al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales con un límite de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Asimismo, Representan los beneficios económicos correspondientes al personal del sector privado con ocasión de las celebraciones nacionales de julio y el periodo navideño. Dichos abonos se realizan obligatoriamente durante los primeros quince días de los meses citados, siendo un término de tiempo imperativo que no admite postergación por acuerdo mutuo. Esta retribución ampara al empleado sin distinción de su tipo de vinculación (contratos indefinidos, temporales o de jornada reducida) ni del tiempo acumulado en el puesto.

- **Horas extras.** Representa el beneficio económico percibido por las labores ejecutadas de manera excepcional fuera del horario habitual pactado en el vínculo

laboral. Este pago extraordinario implica un recargo porcentual o sobretasa que incrementa el valor de la hora estándar. Dicho tiempo suplementario puede generarse tanto antes del ingreso formal como después del horario de salida estipulado. Toda labor realizada más allá de la jornada de trabajo debe ser remunerada extraordinariamente en la forma que por convenio, pacto o contrato se establezca, siendo su monto mínimo un 25% más del valor de la hora calculada a partir de la remuneración ordinaria.

El trabajo en calidad de sobretiempo es voluntario para el colaborador y el empleador, su otorgamiento y realización son voluntarios (no se puede exigir al empleador otorgarlas ni laborarlas). No tiene la calidad de sobretiempo, pero sí de prestación obligatoria la labor extraordinaria que resulte indispensable por razones de accidentes o fuerza mayor o para evitar un peligro inminente a las personas, la seguridad o los bienes del centro de trabajo, igualmente se considera como excepción las que se dediquen oportunamente a la confección de balances trimestrales, semestrales y anuales.

Toda labor realizada más allá de la jornada de trabajo debe ser remunerada extraordinariamente en la forma que por convenio pacto o contrato se establezca, siendo su monto mínimo de acuerdo a ley las tasas de 25% si se labora en días ordinarios y 100% si se trabaja en día domingo o feriado.

3.2.17. Diferencias de la remuneración básica y la remuneración mínima

Remuneración básica: Según Villavicencio (2019), la remuneración básica es el pago fijo y regular compensación que percibe el empleado como retribución principal derivada de la ejecución de sus labores directas, sin considerar prestaciones complementarias, bonificaciones ni pagos variables.

Según Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú la remuneración básica es aquella de naturaleza fija que se pacta libremente entre empleador y trabajador, no puede situarse por debajo del sueldo básico legal vigente y actúa como la plataforma de cálculo para el cómputo de otros beneficios laborales.

Remuneración mínima vital: Según Villavicencio (2019), la Remuneración Mínima Vital es la menor cantidad de dinero que debe recibir un trabajador por una jornada ordinaria de trabajo para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, de acuerdo con las condiciones económicas y sociales del país.

Según el artículo 3° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR (TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral); la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, la cual busca garantizar un nivel de vida básico para el colaborador y su familia una jornada ordinaria de trabajo, establecido por el Estado y fijado en relación con la inflación y la capacidad adquisitiva actual.

3.2.18. Teoría del salario mínimo

Según Moreno (2024), menciona esta teoría propone que un salario mínimo adecuado puede aumentar la productividad de los trabajadores, reducir la rotación laboral y mejorar la motivación (p.45). La idea es que cuando los empleados reciben una remuneración justa, están más comprometidos con su trabajo, lo que se traduce en mayor eficiencia y mejores resultados para la empresa. También puede reducir gastos derivados de la incorporación y el adiestramiento de personal entrante.

Asimismo, introduce una perspectiva funcional de la remuneración justa, al vincular directamente el salario adecuado con la productividad y estabilidad laboral. Este enfoque resulta sumamente aplicable a la realidad de los trabajadores de limpieza pública, ya que pone en evidencia que la remuneración no debe ser entendida únicamente como un derecho legal o constitucional, sino también como una herramienta que incide de forma

directa en el desempeño y compromiso del trabajador. En ese sentido, el pago justo no solo satisface una obligación del empleador, sino que genera condiciones favorables para la eficiencia operativa del servicio público.

Del mismo modo, esta teoría desafía el enfoque tradicional que considera el salario como un costo que debe reducirse. Por el contrario, plantea que una inversión adecuada en remuneraciones puede traducirse en beneficios económicos sostenibles a largo plazo, como la reducción de la rotación, el ausentismo y los errores operativos. Este planteamiento cobra especial importancia en el ámbito municipal, donde el buen funcionamiento de los servicios básicos como la limpieza pública depende en gran medida del compromiso del personal operativo. Por tanto, esta teoría refuerza la necesidad de revisar si la estructura salarial actual en el distrito de Wanchaq promueve o limita la eficiencia y dignidad del trabajo realizado por los empleados de este sector.

3.3. Definición de términos

3.3.1. Principio de igualdad

Según Moreno (2024), el principio de igualdad establece que todas las personas deben recibir el mismo trato ante la ley, sin discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Este principio implica no solo igualdad formal, sino también una igualdad real, que permita eliminar las desigualdades estructurales que afectan a determinados grupos.

3.3.2. Equidad salarial

Según Moreno (2024), la equidad salarial es el principio que establece que los trabajadores que realizan un trabajo de igual valor deben recibir una remuneración igual, sin importar su sexo, edad, origen, u otra condición personal. Busca eliminar las brechas salariales injustificadas y promover un trato justo en el ámbito laboral.

3.3.3. Acceso igualitario a beneficios laborales

Según Moreno (2024), el acceso igualitario a beneficios laborales implica que todos los trabajadores, sin distinción de puesto, sexo, tipo de contrato u otra condición, deben tener las mismas oportunidades de recibir los beneficios establecidos por la ley o por la empresa, tales como gratificaciones, vacaciones, seguros, asignaciones familiares, entre otros.

3.3.4. Equitativo

Según Moreno (2024), hace referencia a un trato justo y razonable que toma en cuenta las diferencias y necesidades particulares de las personas, con el objetivo de alcanzar una verdadera igualdad en los resultados. La equidad implica compensar desventajas estructurales para lograr justicia social.

3.3.5. Suficiente

Según Villavicencio (2019), en el ámbito laboral, se refiere a que la remuneración debe ser adecuada para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, garantizando una vida digna. Una remuneración suficiente es un componente clave del trabajo decente.

3.3.6. Igualdad de oportunidades

Según Toyama (2014), significa que todas las personas deben tener las mismas posibilidades de acceder a un empleo, progresar en su carrera y recibir beneficios, sin discriminación alguna. Busca eliminar barreras que limiten el desarrollo profesional de ciertos grupos.

3.3.7. Igualdad de trato

Según Toyama (2014), implica que trabajadores en condiciones similares deben recibir el mismo trato en cuanto a remuneración, condiciones de trabajo, beneficios y

derechos. Este principio prohíbe cualquier diferenciación injustificada entre trabajadores que desempeñan funciones equivalentes.

3.3.8. Remuneración

Para Valderrama (2018), es el pago que un trabajador recibe como contraprestación por la labor que realiza bajo una relación de dependencia. Esta compensación puede expresarse en dinero o en especie, y debe ser suficiente, equitativa y acorde con la naturaleza y complejidad del trabajo efectuado.

3.3.9. Remuneración básica

Para Valderrama (2018), es el componente principal y fijo del salario que un trabajador percibe de forma regular y periódica por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin considerar bonificaciones, asignaciones o beneficios adicionales. Representa la suma mínima y constante que el empleador está obligado a pagar por el cumplimiento de las funciones establecidas en el contrato de trabajo.

3.3.10. Remuneración mínima vital (RMV)

De acuerdo con Valderrama (2018), es el salario mínimo que un empleador debe pagar a sus trabajadores por una jornada ordinaria de trabajo. Su objetivo es garantizar un ingreso básico que permita cubrir necesidades esenciales, como alimentación, vivienda y transporte. Este monto es fijado por el Estado y puede ser ajustado periódicamente según factores económicos.

3.3.11. Conceptos remunerativos

Según Pérez (2014), Son todas aquellas sumas de dinero o beneficios en especie que el trabajador percibe de manera habitual y directa como contraprestación por la labor que realiza, y que constituyen parte de su remuneración computable para efectos de beneficios sociales como CTS, gratificaciones, vacaciones, aportes al sistema pensionario, entre otros.

3.3.12. Conceptos no remunerativos

Según Pérez (2014) Son aquellos pagos, beneficios o entregas en dinero o especie que no constituyen contraprestación directa por el trabajo, sino que tienen una naturaleza asistencial, indemnizatoria, compensatoria o social, y por tanto no forman parte de la remuneración computable para beneficios laborales.

3.3.13. Estructura remunerativa

Según Valderrama (2018), es el conjunto organizado de los distintos conceptos económicos que integran la compensación que un trabajador percibe por la prestación de sus servicios. Esta estructura se compone tanto de la remuneración básica como de las remuneraciones complementarias, que pueden incluir bonificaciones, asignaciones, incentivos, comisiones, horas extras, y otros beneficios económicos otorgados en dinero o especie.

3.3.14. Bonificaciones

Según Díaz (2022), son pagos adicionales que pueden ser otorgados por diversas razones, como el cumplimiento de metas, desempeño excepcional o condiciones especiales acordadas con el empleador. Pueden ser de carácter obligatorio, como las bonificaciones legales por tiempo de servicio, o voluntario, dependiendo de la empresa.

3.3.15. Comisiones

Según Díaz (2022), modalidad de remuneración que se paga al trabajador de acuerdo con las ventas, contratos cerrados o resultados obtenidos en su labor. Se aplican principalmente en áreas comerciales y pueden representar un incentivo importante para el cumplimiento de objetivos dentro de la empresa.

3.3.16. Sindicato

Según Díaz (2022), organización integrada por trabajadores que buscan defender sus derechos, mejorar sus condiciones laborales y negociar acuerdos con los empleadores. Los

sindicatos desempeñan un papel clave en la protección de los trabajadores y la promoción de mejores beneficios.

IV. Metodología

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo básica porque se lleva a cabo sin tener en cuenta la posibilidad de su aplicación práctica. Su propósito es generar teorías, principios y conocimientos que expliquen diversos fenómenos, asimismo, se define como aquella que se realiza con el fin de acrecentar los conocimientos científicos, sin tener en cuenta su aplicación práctica. Se orienta más hacia teorías, principios y leyes que explican el funcionamiento de la realidad. (Hernández, 2019)

La investigación básica, también conocida como investigación fundamental o pura, es aquella que se realiza con el propósito de generar nuevos conocimientos o teorías, sin que necesariamente tenga una aplicación práctica inmediata.

Del mismo modo, el presente estudio se enmarca dentro de un enfoque cualitativo, debido a que busca comprender e interpretar los fenómenos desde la perspectiva de los sujetos involucrados, sin recurrir a la medición numérica de variables. En este sentido, la investigación se orienta a la profundización de significados, experiencias y percepciones. (Hernández, 2019).

4.1.2. Nivel de investigación

En coherencia con el tipo de estudio, la investigación corresponde a un nivel de investigación interpretativo, ya que se centra en la comprensión y análisis de la realidad social desde los significados que le atribuyen los participantes, permitiendo una interpretación profunda del fenómeno estudiado. (Denzin y Lincoln, 2018)

Según Hernández (2022), los estudios no experimentales se caracterizan por observar los fenómenos en su ambiente natural para posteriormente analizarlos, sin intervenir o alterar las condiciones existentes. En ese sentido, la presente investigación se enmarca dentro de un diseño no experimental, debido a que no se manipulan deliberadamente las variables de estudio, sino que estas son observadas y analizadas tal como se presentan en su contexto natural.

4.2. Ámbito Temporal y espacial

4.2.1. Ámbito temporal

La presente investigación se circunscribe al periodo 2024–2025, lapso en el cual se produjeron pronunciamientos jurisdiccionales relevantes sobre la aplicación del principio de igualdad en materia remunerativa respecto de los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wanchaq. Este marco temporal permite analizar hechos contemporáneos, criterios judiciales vigentes y situaciones laborales actuales que inciden directamente en la determinación de la remuneración básica, garantizando la pertinencia y actualidad del estudio.

4.2.2. Ámbito espacial

La investigación se desarrolla en el ámbito territorial del distrito de Wanchaq, considerando a los trabajadores de limpieza pública que prestan servicios en dicha circunscripción. Asimismo, se toman en cuenta los criterios establecidos por la Corte

Suprema de Justicia de la República del Perú en sentencias vinculadas al principio de igualdad remunerativa, en tanto estos pronunciamientos constituyen precedentes orientadores para la interpretación y aplicación del derecho laboral en el ámbito local. de este modo, el estudio delimita espacialmente el contexto donde se manifiesta la problemática investigada y donde se verifican los efectos prácticos de las decisiones judiciales analizadas.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población en la investigación cualitativa, esta segmentación delimita a los actores, entornos, categorías temáticas y escenarios clave para el estudio, priorizando aquellos con un lazo directo hacia el problema central. Bajo este criterio de selección intencional, y para viabilizar la ejecución de las entrevistas, se define como población a profesionales abogados con especialidad en materia laboral.

4.3.2. Muestra

En investigaciones cualitativas no se trabaja con muestras representativas estadísticas, sino con muestreo intencional o por conveniencia.

La muestra estuvo compuesta por:

- Un Juez Especializado Titular del Primer Juzgado de Trabajo de Cusco.
- Seis abogados litigantes especializados en materia laboral.
- Dos sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.

La selección responde a la necesidad de obtener información rica y relevante para los objetivos planteados, garantizando diversidad de perspectivas.

4.4. Instrumentos de recolección de datos

Entrevista semiestructurada: Aplicada a un Juez Especializado y seis abogados especialistas en materia laboral, mediante una guía previamente elaborada que permita

explorar percepciones y experiencias, debido a que estos poseen los conocimientos técnicos necesarios para el análisis e interpretación del fenómeno investigado.

Revisión documental: Análisis de sentencias, mediante fichas de análisis documental.

4.5. Procedimiento de análisis de datos

Según Galeano (2018), lo que implica que el investigador debe sumergirse profundamente en la información recolectada para hallar patrones, sentidos latentes y estructuras que den respuesta real al problema. Por lo tanto, el análisis de los datos cualitativos no se posterga para el cierre del estudio, sino que se ejecuta de manera simultánea a la recogida de información en el campo.

Codificación abierta: Identificación de conceptos y unidades de significado en las entrevistas, documentos y observaciones.

Codificación axial: Agrupación de conceptos en categorías y subcategorías relacionadas con los objetivos de investigación.

Codificación selectiva: Integración de categorías para explicar de manera coherente la relación entre el principio de igualdad y la remuneración.

La triangulación de datos permitirá contrastar y enriquecer la información obtenida de las diferentes fuentes, logrando hallazgos más sólidos y consistentes.

4.6. Análisis de datos

En esta investigación, al haberse adoptado un enfoque cualitativo, no se trabajó con variables independientes ni dependientes, dado que estas corresponden a estudios cuantitativos orientados a la medición y comprobación estadística de hipótesis. En su lugar, se definieron categorías de análisis que permitieron interpretar y comprender en profundidad

la realidad estudiada desde las percepciones, experiencias y significados de los actores sociales.

Dichas categorías se construyeron a partir de los objetivos de investigación y del marco teórico, y se organizaron en dos ejes centrales: principio de igualdad y remuneración. Estas categorías orientaron tanto la recolección de información mediante entrevistas, observación y revisión documental, como el análisis posterior a través de la codificación y triangulación de datos. En ese entender, nuestro análisis de datos comprenderá el empleo de las técnicas de interpretación y análisis doctrinal, jurisprudencial, y de entrevistas.

4.7. Consideraciones éticas

La información que se consigna en la presente investigación ha sido desarrollada con toda la transparencia necesaria y requerida, respetando siempre los aportes que hacen los autores en la cita bibliográfica que consignamos. Asimismo, el proceso investigativo se adhiere estrictamente a los parámetros y protocolos ético-académicos institucionales y al manual de estilo APA (7.^a edición), culminando con la auditoría digital integral mediante el software antiplagio Turnitin. Esta fase crítica somete el documento final de investigación a un escrutinio algorítmico para cuantificar los índices de coincidencia textual, asegurando el cumplimiento de umbrales de originalidad predefinidos. La validación ordenada se materializa mediante un informe de autenticidad, certificado y respaldado por evidencia gráfica impresa que opera como respaldo institucional de la integridad intelectual del trabajo, garantizando su alineación con los estándares internacionales de producción académica y evitando incurrir en prácticas de apropiación indebida.

V. Resultados y discusión

5.1. Resultados

5.1.1. Resultado de entrevistas en base a Objetivos

Objetivo General - Pregunta 1

Bajo su consideración ¿Cómo repercute la igualdad de cargo en la fijación de la remuneración básica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?

Respuestas:

E.1. Esta equivalencia garantiza el respeto al principio de igualdad remunerativa y contribuye a una retribución justa acorde con el trabajo efectivamente realizado.

E.2. Los trabajadores que realizan las mismas funciones bajo un mismo régimen laboral, por lo que la fijación de la remuneración básica debe ser uniforme. En ese sentido, corresponde que perciban el mismo monto remunerativo, respetando como mínimo la remuneración mínima vital, garantizando así el principio de igualdad y una retribución justa por el trabajo realizado.

E.3. La fijación de la remuneración básica debe ser uniforme.

E.4. La determinación de la remuneración básica debe basarse en criterios objetivos y equitativos.

E.5. La uniformidad no solo responde a un mandato legal, sino también a la necesidad de asegurar una remuneración digna y justa, conforme al principio de “a igual trabajo, igual remuneración”.

E.6. Los trabajadores de limpieza pública que desempeñan funciones sustancialmente similares, con el mismo nivel de responsabilidad, esfuerzo y condiciones laborales, reciban una retribución básica equivalente, evitando diferencias arbitrarias o injustificadas

E.7. La igualdad de cargo incide directamente en la remuneración básica, pues quienes realizan funciones equivalentes deben percibir el mismo salario base. Esta homogeneidad no solo obedece a un mandato jurídico, sino a la exigencia de asegurar una retribución justa y digna conforme al principio de igual trabajo, igual remuneración.

La mayoría de los entrevistados coincide en que la igualdad de cargo repercute de manera directa y determinante en la fijación de la remuneración básica, en tanto que los trabajadores de limpieza pública que realizan las mismas funciones deben percibir un mismo salario base. Esta uniformidad se fundamenta en criterios objetivos y equitativos, vinculados exclusivamente a la naturaleza del puesto y no a factores arbitrarios, garantizando así el respeto al principio de “a igual trabajo, igual remuneración”, la dignidad del trabajador y una retribución justa dentro de la estructura remunerativa de la Municipalidad Distrital de Wanchaq.

Pregunta 2

De acuerdo a su consideración ¿Cuál considera que es la razón para que, en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, se hayan abierto brechas salariales entre los trabajadores de limpieza pública, si todos realizan las mismas funciones y pertenecen al mismo régimen laboral de la actividad privada D.L.728?

Respuestas:

E.1. En entidades públicas y privadas, cambios de régimen, formas de trabajo y proyectos de inversión han originado la aplicación de diversos factores remunerativos que generan diferencias salariales incluso entre trabajadores en aparentes condiciones similares;

por ello, resulta necesario aplicar los factores de comparación desarrollados por la jurisprudencia para la homologación de remuneraciones.

E.2. Las brechas salariales se explican por el desorden administrativo y de recursos humanos, la falta de regulación clara sobre la remuneración básica y la priorización de la reducción del gasto, lo que ha derivado en pagos desiguales e incluso por debajo de la remuneración mínima vital en la Municipalidad Distrital de Wanchaq.

E.3. La principal razón de las brechas salariales radica en una deficiente gestión administrativa y de recursos humanos dentro de la Municipalidad Distrital de Wanchaq. A ello se suma la ausencia de criterios normativos claros para la fijación de la remuneración básica, lo que permite pagos diferenciados e incluso inferiores a la remuneración mínima vital, vulnerando el principio de igualdad remunerativa.

E.4. Las brechas salariales existentes obedecen, principalmente, al desorden en la estructura remunerativa de la entidad municipal, así como a la falta de fiscalización y control interno. Asimismo, la inexistencia de una regulación específica sobre la remuneración básica facilita prácticas que priorizan la reducción de costos por encima del respeto a los derechos laborales de los trabajadores.

E.5. Desde una perspectiva jurídica, estas brechas salariales se explican por la falta de una adecuada política remunerativa y por la débil aplicación de los principios constitucionales laborales.

E.6. Las propias normas porque hay obreros con régimen público que son los más antiguos y los privados, después por los q han sido repuestos de acuerdo a lo señalado por el propio poder judicial y tercero la municipalidad no cumple con la ley de igualdad salarial de hombres y mujeres, porque no existe la política de transversalidad de cargos

E.7. Con frecuencia, las entidades públicas priorizan la contención del gasto, generando diferencias salariales entre trabajadores que cumplen las mismas funciones bajo el mismo régimen.

De forma predominante, los entrevistados coinciden en que las brechas salariales existentes entre los trabajadores de limpieza pública se originan no en la naturaleza del trabajo que realizan, sino en deficiencias de gestión administrativa y de recursos humanos, la ausencia de criterios normativos claros para la fijación de la remuneración básica, el desorden en la estructura remunerativa, la falta de fiscalización y control interno, y la inexistencia de una política remunerativa uniforme dentro de la Municipalidad Distrital de Wanchaq; a ello se suma la priorización de la reducción del gasto público y la coexistencia de trabajadores con distintos antecedentes laborales (repuestos judicialmente, antiguos obreros de régimen público y trabajadores del régimen privado), lo que, ante la falta de criterios objetivos de homologación salarial, ha generado pagos diferenciados incluso por debajo de la remuneración mínima vital, vulnerando así el principio de igualdad remunerativa.

Pregunta 3

Desde su punto de vista ¿La estructura remunerativa existente considera de manera proporcional a todos los trabajadores de limpieza pública de acuerdo a las labores que vienen cumpliendo?

Respuestas:

E.1. La estructura remunerativa debería ser igual para todos los trabajadores de limpieza pública; no obstante, cualquier diferencia salarial solo es válida si está debidamente justificada, pues de lo contrario se vulnera el derecho a la igualdad.

E.2. No se respeta la proporcionalidad remunerativa según las labores realizadas, pues algunos trabajadores perciben una remuneración básica incluso inferior a la mínima vital (S/ 600), lo que evidencia una vulneración al derecho a la igualdad en materia remunerativa.

E.3. La estructura remunerativa vigente no es proporcional a las labores realizadas, pues la remuneración básica resulta inferior a la mínima vital, evidenciando una vulneración al principio de igualdad remunerativa.

E.4. La fijación de montos inferiores al mínimo legal demuestra una deficiente política remunerativa que afecta directamente los derechos laborales de los trabajadores.

E.5. La estructura remunerativa no guarda correspondencia con la labor realizada y se agrava al fijar remuneraciones básicas por debajo del mínimo legal, consolidando una desigualdad injustificada.

E.6. No pueden considerarlos porque tiene modelos antiguos pese a q existen nuevas leyes que orientan la forma de hacer una estructura remunerativa q no sea discriminatoria.

E.7. La estructura remunerativa vigente no guarda proporción con las labores que efectivamente realizan los trabajadores de limpieza pública, pues no existe una adecuada correspondencia entre el trabajo desarrollado y el salario percibido. Esta situación se agrava cuando la remuneración básica se fija por debajo del mínimo legal, consolidando una desigualdad injustificada.

De forma coincidente, los entrevistados señalan que la estructura remunerativa vigente no considera de manera proporcional a los trabajadores de limpieza pública según las labores que efectivamente realizan, pues no existe correspondencia entre el trabajo desarrollado y la remuneración percibida; esta situación se evidencia con mayor gravedad al verificarse que la remuneración básica en algunos casos se fija por debajo de la remuneración

mínima vital, lo que refleja una deficiente política remunerativa y una clara vulneración del principio de igualdad, dentro de la Municipalidad Distrital de Wanchaq.

Objetivo específico 1 - Pregunta 4

Bajo su conocimiento en la materia ¿Existe una relación directa entre la igualdad de labores con la igualdad de cargo, para la determinación de la remuneración de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Wanchaq?

Respuestas:

E.1. Existe una relación directa entre el principio de a igual trabajo, igual remuneración y la situación planteada; las diferencias salariales solo son válidas cuando están objetivamente justificadas, lo cual debe evaluarse mediante los factores de comparación utilizados en la homologación de remuneraciones.

E.2. Tanto la igualdad de labores con la igualdad de cargo es prácticamente sinónima, porque si los trabajadores desarrollan las mismas funciones, entonces, por ende, tienen el mismo cargo y viceversa, por tanto, deben percibir la misma remuneración básica.

E.3. Desde el punto de vista jurídico, existe una relación directa entre la igualdad de labores y la igualdad de cargo, pues cuando los trabajadores realizan las mismas funciones, ocupan un mismo cargo, lo que necesariamente conlleva a la percepción de una remuneración básica igual.

E.4. La igualdad de labores y la igualdad de cargo se encuentran estrechamente vinculadas, ya que ambas responden al desempeño de funciones equivalentes. En consecuencia, esta equivalencia debe reflejarse en la determinación de una remuneración básica uniforme para todos los trabajadores.

E.5.Existe una relación directa e indiscutible entre la igualdad de labores y la igualdad de cargo, dado que el desempeño de funciones similares implica la ocupación de un mismo cargo. Por ello, resulta obligatorio que la remuneración básica sea la misma, en respeto al principio de igualdad remunerativa.

E.6. La relación, que, entiendo es la igualdad de remuneraciones con la igualdad de funciones conforme lo prevé el Decreto Legislativo N°728, el cargo es la estructura organizativa q va a respetar el principio de igualdad.

E.7. La igualdad de labores implica igualdad de cargo y, por tanto, debe traducirse en una remuneración básica equivalente conforme al principio de igualdad remunerativa.

De manera uniforme, los entrevistados sostienen que existe una relación directa entre la igualdad de labores y la igualdad de cargo para la determinación de la remuneración básica, puesto que cuando los trabajadores realizan funciones equivalentes, necesariamente ocupan el mismo cargo, lo que debe traducirse en una remuneración uniforme conforme al principio de “a igual trabajo, igual remuneración”; no obstante, precisan que solo podrían admitirse diferencias salariales cuando existan criterios objetivos y debidamente justificados, evaluables mediante factores de comparación en procesos de homologación, dentro de la Municipalidad Distrital de Wanchaq.

Pregunta 5

A su criterio ¿Cuál es la influencia de la igualdad de cargo en la asignación de los conceptos remunerativos de la planilla de sueldos y salarios que perciben los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wanchaq?

Respuestas:

E.1. Bajo el principio de a igual trabajo, igual remuneración, es válido que el empleador establezca diversos conceptos remunerativos, siempre que se distingan según su fuente (legal, colectiva o unilateral) y se apliquen conforme a su propia regulación.

E.2. Los conceptos remunerativos adicionales, como la asignación familiar, no dependen de la igualdad de funciones sino de una fuente legal distinta; sin embargo, cuando una norma vincula un beneficio a un cargo o condición específica del trabajo, la igualdad de cargo exige que dicho monto se otorgue a todos quienes cumplan esa condición.

E.3. Los conceptos remunerativos adicionales pueden responder a situaciones personales; sin embargo, cuando un beneficio está vinculado a un cargo o función específica, la igualdad de cargo exige su otorgamiento uniforme.

E.4. La igualdad de cargo influye en la asignación de conceptos remunerativos únicamente cuando estos se encuentran vinculados directamente al puesto o a las condiciones de trabajo. En ausencia de una regulación expresa, dichos conceptos no necesariamente se asignan de manera uniforme.

E.5. Aunque algunos conceptos remunerativos dependen de condiciones personales, cuando los beneficios se asocian a un cargo específico, deben otorgarse por igual a quienes cumplan esas condiciones.

E.6. La influencia del cargo evidentemente tendrá gran relación con la fijación de la política remunerativa.

E.7. La igualdad de cargo influye en la asignación de los conceptos remunerativos cuando estos están estrechamente relacionados con el puesto o con las condiciones en que

se presta el servicio. Sin una regulación clara, dichos conceptos pueden distribuirse de manera no uniforme.

De forma convergente, los entrevistados señalan que la igualdad de cargo no determina todos los conceptos remunerativos de la planilla, pues muchos de ellos provienen de fuentes legales o condiciones personales del trabajador (como la asignación familiar); sin embargo, sí influye de manera directa cuando los beneficios remunerativos están vinculados expresamente al puesto, a las funciones desempeñadas o a las condiciones en que se presta el servicio, casos en los cuales dichos conceptos deben otorgarse de manera uniforme a quienes ocupan el mismo cargo, en observancia del principio de igualdad dentro de la Municipalidad Distrital de Wanchaq.

Pregunta 6

Desde su punto de vista considera usted ¿Qué la remuneración básica debería integrarse dentro de una remuneración unificada para los trabajadores de limpieza pública? ¿Por qué?

Respuestas:

E.1. No es indispensable unificar la remuneración, pues el empleador tiene libertad para fijar el básico siempre que no sea inferior a la mínima vital; el problema surge cuando ese monto se paga de forma diferenciada sin justificación, lo que debe evaluarse mediante los factores de comparación usados en la homologación de remuneraciones.

E.2. La remuneración unificada puede ser beneficiosa al hacer computables todos los conceptos para beneficios sociales; no obstante, antes de aplicarla debe regularizarse la remuneración básica hasta la mínima vital, pues de lo contrario se encubre una vulneración al derecho del trabajador en la Municipalidad Distrital de Wanchaq.

E.3. La remuneración unificada es favorable porque hace computables todos los conceptos para beneficios sociales; sin embargo, solo es válida si antes se garantiza que la remuneración básica alcance, como mínimo, la remuneración mínima vital.

E.4. La unificación remunerativa fortalece los derechos del trabajador, pero antes debe regularizarse la remuneración básica; de lo contrario, se encubre una vulneración al derecho a una remuneración justa.

E.5. La unificación remunerativa es positiva para el trabajador, pero requiere primero regularizar la remuneración básica; de lo contrario, encubre una vulneración al derecho a una remuneración justa.

E.6. La fijación de una remuneración unificada es un ideal q en la realidad no puede cumplirse ello por las diferentes formas en q los trabajadores iniciaron su vínculo.

E.7. La incorporación de la remuneración básica en una remuneración unificada sería pertinente solo si se garantiza previamente el respeto del monto mínimo legal. De lo contrario, la unificación podría encubrir el incumplimiento de la remuneración mínima vital.

De manera predominante, los entrevistados consideran que la incorporación de la remuneración básica dentro de una remuneración unificada solo sería pertinente si previamente se garantiza que aquella alcance como mínimo la remuneración mínima vital, pues, de lo contrario, la unificación podría encubrir una vulneración al derecho a una remuneración justa; si bien reconocen que la unificación puede resultar beneficiosa al hacer computables todos los conceptos para los beneficios sociales, también advierten que en la práctica existen limitaciones derivadas de la libertad del empleador y de las distintas formas en que los trabajadores iniciaron su vínculo laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Wanchaq.

Objetivo específico 2 - Pregunta 7

En base a su experiencia e interpretación de la ley Usted considera ¿Qué está debidamente regulado el concepto de remuneración básica en el régimen laboral de la actividad privada 728?

Respuestas:

E.1. El concepto de remuneración básica carece de una definición normativa clara; solo existe la prohibición de pagar por debajo de la remuneración mínima vital establecida por ley.

E.2. La falta de regulación clara de la remuneración básica ha generado controversias, que recién vienen siendo abordadas en procesos donde se busca diferenciarla de otros conceptos remunerativos.

E.3. La definición de remuneración básica en el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 no está claramente regulada, lo que ha generado interpretaciones diversas y controversias en su aplicación práctica.

E.4. La ausencia de una regulación clara sobre la remuneración básica ha propiciado su confusión con otros conceptos remunerativos, generando conflictos y vulneraciones de derechos laborales.

E.5. La insuficiente regulación normativa de la remuneración básica en el régimen 728 ha derivado en múltiples problemas interpretativos, los cuales recién están siendo abordados a través de procesos judiciales y pronunciamientos recientes.

E.6. Desde mi punto de vista al aplicarse el sueldo mínimo no podríamos hablar de remuneración básica que se tendría para el cálculo de los beneficios sociales

E.7. La regulación de la remuneración básica en el régimen laboral de la actividad privada presenta vacíos interpretativos que vienen siendo aclarados principalmente por la vía judicial mediante pronunciamientos recientes.

De forma coincidente, los entrevistados consideran que el concepto de remuneración básica no se encuentra debidamente regulado en el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N.º 728, pues no existe una definición normativa clara que delimite sus alcances y la diferencie de otros conceptos remunerativos; esta ausencia ha generado interpretaciones diversas, confusiones en su aplicación práctica y constantes controversias que, en muchos casos, vienen siendo esclarecidas recién a través de procesos judiciales y pronunciamientos recientes, teniendo como único parámetro expreso la prohibición de pagar por debajo de la remuneración mínima vital.

Pregunta 8

¿Cree que sería conveniente regular de manera específica el concepto de remuneración básica en el régimen laboral de la actividad privada 728?

Respuestas:

E.1. Se debería regularse, ya que ello permitiría establecer parámetros claros y objetivos respecto a la determinación de la remuneración básica.

E.2. Al no existir una definición normativa, se generan confusiones; regular este concepto permitiría delimitar sus alcances, diferenciarlo de otros conceptos y preservar su verdadero contenido en el derecho laboral.

E.3. Resultaría conveniente regular de manera específica la remuneración básica, ya que una definición clara permitiría delimitar sus alcances y evitar su confusión con otros conceptos remunerativos, fortaleciendo la seguridad jurídica en materia laboral.

E.4. Resulta pertinente una regulación específica de la remuneración básica, ya que una definición precisa delimita su contenido, evita confusiones y refuerza la seguridad jurídica laboral.

E.5. Considero indispensable una regulación específica de la remuneración básica, pues ello contribuiría a su correcta aplicación, garantizaría el respeto de los derechos laborales y reduciría los conflictos derivados de su interpretación ambigua.

E.6. Me parece que si, como ingreso mínimo para que este mismo suba cuando suba el sueldo mínimo y no quede estático, tanto q sobre este monto se calcula los beneficios sociales.

E.7. Es necesaria una regulación específica de la remuneración básica en este régimen, pues facilita su correcta aplicación, protege derechos laborales y reduce conflictos por interpretaciones ambiguas.

De manera uniforme, los entrevistados consideran que sí resulta conveniente y necesaria una regulación específica del concepto de remuneración básica en el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N.º 728, ya que una definición clara permitiría establecer parámetros objetivos para su determinación, delimitar sus alcances frente a otros conceptos remunerativos, evitar su desnaturalización, fortalecer la seguridad jurídica y garantizar una correcta aplicación que proteja efectivamente los derechos laborales.

5.1.2. Resultado de la revisión documental

Los resultados de la revisión documental de la sentencia de casación emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (Casación Laboral N° 11116-2022, Cusco), en el proceso seguido contra la Municipalidad Distrital de Wanchaq, evidencian aspectos centrales sobre la naturaleza

jurídica de la remuneración básica y su relación con la Remuneración Mínima Vital en el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

En primer lugar, el documento evidencia que la instancia superior incurrió en un error de interpretación al considerar que la suma de todos los conceptos remunerativos percibidos por la trabajadora podía equipararse a la remuneración básica y, por ende, concluir que no existía afectación al mínimo legal. La Corte Suprema advierte que la remuneración básica es un concepto fijo, diferenciado y autónomo, que no puede confundirse ni fusionarse con otros conceptos provenientes de fuente colectiva, complementaria o convencional.

Asimismo, se evidencia que la Sala Superior omitió analizar la diferencia entre la remuneración básica (de fuente normativa) y los conceptos adicionales provenientes de convenios colectivos, limitándose a realizar una sumatoria global para verificar si se superaba la Remuneración Mínima Vital. La Corte señala que este razonamiento vulnera el debido proceso y la debida motivación, pues desnaturaliza el verdadero contenido jurídico de la remuneración básica.

Del mismo modo, el documento evidencia que la Remuneración Mínima Vital no puede ser satisfecha mediante la suma de conceptos distintos al básico, ya que el análisis correcto exige verificar si el monto de la remuneración básica por sí mismo cumple con el mínimo legal establecido por ley.

Finalmente, la revisión documental pone en evidencia que existe un vacío interpretativo respecto al tratamiento de la remuneración básica, lo que genera decisiones judiciales contradictorias y permite que las entidades empleadoras utilicen conceptos adicionales para aparentar el cumplimiento del mínimo legal, cuando en realidad el básico se encuentra por debajo de este. Por ello, la Corte Suprema ordena emitir un nuevo pronunciamiento considerando estos criterios, reafirmando la necesidad de diferenciar claramente la remuneración básica de otros ingresos remunerativos.

Asimismo, los resultados del análisis del proceso de amparo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente (Exp. N° 8405-2024, Cusco), evidencian criterios determinantes sobre la relación entre la debida motivación judicial, el principio de igualdad y el derecho a la remuneración en el marco del régimen del Decreto Legislativo N° 728.

En primer lugar, se evidencia que el órgano jurisdiccional del proceso ordinario incurrió en un vicio de motivación al justificar que el trabajador percibía una remuneración superior a la Remuneración Mínima Vital a partir de la sumatoria de diversos conceptos remunerativos y no remunerativos, sin diferenciar correctamente la naturaleza de la remuneración básica. La Corte Suprema advierte que esta forma de razonar desnaturaliza el análisis jurídico exigido, pues no se explica con claridad cómo esos conceptos sustituyen o suplen el monto mínimo que debe garantizarse como base salarial.

Asimismo, se evidencia que la resolución cuestionada confunde la remuneración total con la remuneración mínima vital y con la remuneración básica, sin establecer las premisas normativas correctas. La Corte precisa que la remuneración básica es la contraprestación fija, directa e inmediata por el trabajo, y que la Remuneración Mínima Vital constituye un piso legal imperativo que no puede ser relativizado mediante otros conceptos.

En relación con el principio de igualdad, la Corte Suprema de la Republica del Perú desarrolla que este derecho no implica dar el mismo trato a todos, sino a quienes se encuentran en idéntica situación jurídica y fáctica. En el caso concreto, el demandante acreditó que otros trabajadores con el mismo cargo percibían una remuneración básica significativamente mayor, sin que el juez ordinario desarrollara los parámetros objetivos de homologación exigidos por la jurisprudencia, lo que evidencia una omisión relevante en el análisis de igualdad remunerativa.

Finalmente, el resultado más relevante del proceso es que la Corte Suprema confirma que no es jurídicamente válido sostener que el cumplimiento de la remuneración mínima se verifica por la suma de conceptos adicionales, sino que el análisis debe partir de la remuneración básica y de su correspondencia con el mínimo legal vigente (S/ 1,025.00). Por ello, declara fundada la demanda de amparo por vulneración del derecho a la debida motivación, vinculado directamente con el derecho a la remuneración equitativa y el principio de igualdad.

A partir de los resultados obtenidos en ambos expedientes, se evidencia que el principio de igualdad fue vulnerado cuando los órganos jurisdiccionales ordinarios no realizaron un análisis diferenciado entre trabajadores que se encontraban en idénticas condiciones laborales, permitiendo que perciban remuneraciones básicas distintas sin una justificación objetiva y razonable. Tanto en el proceso de amparo resuelto por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema (Exp. 08405-2024) como en la casación laboral emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema (Exp. 11116-2022), se advierte que los jueces de instancia omitieron analizar si existía una causa objetiva que justificara la diferencia remunerativa entre trabajadores que desempeñaban el mismo cargo de obreros de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Wanchaq. La Corte Suprema resalta que la igualdad no solo implica trato igual ante la ley, sino también igualdad en la aplicación de la ley en casos sustancialmente iguales, lo que exige una debida motivación cuando se permite una diferenciación salarial entre trabajadores homólogos.

Asimismo, respecto a la remuneración básica, ambos pronunciamientos coinciden en un hallazgo central: los órganos jurisdiccionales confundieron indebidamente la remuneración básica con la remuneración total o global, al sumar conceptos provenientes de convenios colectivos para justificar el cumplimiento de la remuneración mínima legal. La

Corte Suprema precisa que la remuneración básica constituye la contraprestación fija y directa por el trabajo realizado, y que no puede ser sustituida ni compensada con otros conceptos complementarios para alcanzar el monto de la Remuneración Mínima Vital. Este error de interpretación no solo vulnera el derecho a una remuneración suficiente previsto en el artículo 24° de la Constitución, sino que también afecta el principio de igualdad, al permitir que trabajadores con la misma función perciban remuneraciones básicas inferiores al mínimo legal bajo el argumento de que sus ingresos totales superan dicho monto. En consecuencia, los resultados demuestran que la correcta delimitación conceptual de la remuneración básica resulta esencial para garantizar tanto el derecho a una remuneración digna como el respeto efectivo del principio de igualdad laboral.

5.1.3. Análisis integrado de hallazgos

El análisis integrado de los hallazgos provenientes de las entrevistas realizadas al Juez titular del Primer Juzgado de Trabajo de Cusco y a los abogados especialistas en derecho laboral permitió articular, desde una perspectiva técnica y jurisdiccional, la comprensión del principio de igualdad y su incidencia directa en la remuneración básica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Wanchaq. La triangulación de estas opiniones evidencia coincidencias relevantes que otorgan solidez a los resultados, al provenir de operadores jurídicos con experiencia práctica en la aplicación del régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728.

En la categoría principio de igualdad, los entrevistados coinciden en que este principio se materializa en la regla a igual trabajo, igual remuneración, entendida no solo como un mandato legal, sino como un criterio rector para la determinación del salario base cuando los trabajadores desempeñan las mismas funciones bajo un mismo régimen laboral. Asimismo, el juez como los abogados sostienen que la igualdad de labores y la igualdad de

cargo se encuentran estrechamente vinculadas, constituyendo el parámetro objetivo que permite identificar cuándo corresponde una remuneración básica uniforme.

Respecto a la categoría remuneración, los hallazgos revelan que la determinación de la remuneración básica carece de criterios normativos claros, lo que ha permitido la existencia de prácticas diferenciadas en la Municipalidad Distrital de Wanchaq. Mientras el juez advierte que pueden existir diferencias remunerativas siempre que estén debidamente justificadas mediante factores objetivos de comparación desarrollados por la jurisprudencia, los abogados enfatizan que, en el caso concreto analizado, dichas diferencias no responden a criterios técnicos, sino a desorden administrativo, deficiente gestión de recursos humanos y ausencia de una política remunerativa coherente.

El contraste de las entrevistas y sentencias permiten advertir que la falta de proporcionalidad entre las labores realizadas y la remuneración percibida constituye una manifestación directa de la vulneración del principio de igualdad. Los abogados señalan que incluso se presentan casos en los que la remuneración básica es inferior al mínimo legal, situación que evidencia una estructura remunerativa que no guarda correspondencia con el trabajo efectivamente realizado. Esta apreciación se complementa con la postura del juez, quien sostiene que toda diferencia solo sería válida si se encuentra sustentada en criterios objetivos y verificables.

Asimismo, en relación con los conceptos remunerativos adicionales, los entrevistados precisan que no todos dependen de la igualdad de cargo; sin embargo, cuando estos beneficios se encuentran vinculados al puesto o a las condiciones de trabajo, el principio de igualdad exige que se otorguen de manera uniforme a quienes cumplen las mismas funciones. De esta forma, se reafirma que el análisis remunerativo debe partir de la función efectivamente desempeñada y no de denominaciones formales o decisiones administrativas discrecionales.

Finalmente, existe coincidencia absoluta en que el concepto de remuneración básica no se encuentra debidamente regulado en el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, lo que genera interpretaciones diversas y facilita la desnaturalización de su contenido. Los entrevistados consideran necesaria una regulación específica que establezca parámetros claros para su determinación, a fin de evitar confusiones con otros conceptos remunerativos y garantizar el respeto efectivo al principio de igualdad.

En síntesis, el análisis integrado demuestra que el principio de igualdad constituye el eje rector para la determinación de la remuneración básica, y que las brechas salariales existentes en la Municipalidad Distrital de Wanchaq no encuentran justificación objetiva desde el enfoque jurídico-laboral. Asimismo, la insuficiente regulación del concepto de remuneración básica aparece como un factor estructural que permite la persistencia de estas desigualdades, evidenciando la necesidad de medidas normativas y administrativas orientadas a garantizar una remuneración equitativa y acorde con el trabajo realizado.

5.2. Discusión

5.2.1. Discusión en base a los objetivos

En base al objetivo General – Categorías – Sub Categorías – Doctrina y Jurisprudencia y Antecedentes

Según el objetivo general, analizar la implicancia del principio de igualdad en la remuneración de los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wanchaq, los resultados de las entrevistas evidencian que dicho principio es reconocido por los especialistas como un criterio rector que debe guiar la fijación de la remuneración básica. Los entrevistados coinciden en que la igualdad de cargo, cuando implica la realización de funciones sustancialmente similares bajo el mismo régimen laboral, exige necesariamente una remuneración básica uniforme, sustentada en criterios objetivos y equitativos vinculados

exclusivamente a la naturaleza del puesto y al principio de “a igual trabajo, igual remuneración”.

Este entendimiento encuentra respaldo en el análisis documental del proceso de amparo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, a través de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente (Exp. N° 8405-2024, Cusco). En dicha decisión, la Corte precisa que el derecho a la igualdad no exige un trato idéntico para todos, sino un trato igual para quienes se encuentran en idéntica situación jurídica y fáctica. En el caso concreto, se acreditó que trabajadores con el mismo cargo percibían remuneraciones básicas significativamente distintas, sin que el Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, desarrollara los parámetros objetivos de homologación exigidos por la jurisprudencia, evidenciándose una omisión relevante en el análisis de la igualdad remunerativa y en la debida motivación judicial.

En la misma línea, el antecedente desarrollado por Mattos (2023), en la tesis *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública*, concluye que la coexistencia de regímenes laborales diferenciados en la administración pública genera tratos desiguales, especialmente en materia remunerativa. Este hallazgo dialoga directamente con los resultados de la presente investigación, pues permite advertir que la vulneración del principio de igualdad no solo se produce cuando existen distintos regímenes laborales, sino también cuando, aun dentro de un mismo régimen, no se aplican criterios objetivos ni existe una política remunerativa uniforme que garantice la homologación salarial.

Desde el sustento teórico, Sarmiento (2020) sostiene que el derecho a la igualdad no implica tratar a todos de manera idéntica, sino asegurar un trato equitativo que tome en cuenta las condiciones reales que colocan a determinados grupos en situación de desventaja estructural. La igualdad sustantiva, en esta perspectiva, exige remover las barreras jurídicas

y administrativas que impiden el ejercicio efectivo de los derechos. Esta interpretación resulta particularmente pertinente en el ámbito de los trabajadores de limpieza pública, quienes históricamente se encuentran en una posición de menor protección dentro de la estructura laboral municipal.

En conjunto, la triangulación entre los resultados de las entrevistas, el análisis jurisprudencial, el antecedente nacional y el sustento teórico permite sostener que, aunque el principio de igualdad es reconocido como fundamento jurídico de la remuneración básica, en la práctica no se materializa dentro de la estructura remunerativa de la Municipalidad Distrital de Wanchaq. Se configura así una brecha entre el mandato normativo del principio y su aplicación efectiva, evidenciando que la ausencia de criterios objetivos de homologación y de una política remunerativa uniforme constituye el factor determinante en la generación de desigualdades salariales.

En base al Objetivo Especifico 1 – Categorías – Sub Categorías – Doctrina y Jurisprudencia y Antecedentes

En atención al objetivo específico 1, conocer la repercusión que tiene la igualdad de laborales en su estructura remunerativa en los trabajadores de limpieza pública del distrital de Wanchaq, los resultados de las entrevistas permiten sostener que, en la práctica laboral de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, la igualdad de labores constituye un elemento determinante en la configuración de la igualdad de cargo y, por ende, en la fijación de la remuneración básica. Este hallazgo empírico se alinea con el contenido del principio de “a igual trabajo, igual remuneración”, en tanto los entrevistados reconocen que la equivalencia funcional no solo describe una similitud fáctica, sino que genera consecuencias jurídicas directas en la estructura remunerativa. La coincidencia mayoritaria en este punto refuerza la idea de que el cargo no puede entenderse como una denominación formal dentro del organigrama, sino como la expresión jurídica de las funciones efectivamente realizadas.

No obstante, las entrevistas también introducen un matiz relevante: si bien la igualdad de labores y de cargo exige una remuneración básica uniforme, las diferencias salariales podrían admitirse únicamente cuando se sustenten en criterios objetivos, razonables y verificables, susceptibles de análisis mediante factores de comparación propios de los procesos de homologación remunerativa. Este elemento resulta fundamental, pues evita una interpretación rígida del principio de igualdad y lo sitúa dentro de un análisis técnico-jurídico que exige justificación y motivación suficiente por parte del empleador.

En relación con los conceptos remunerativos adicionales, los entrevistados coinciden en que la igualdad de cargo no determina automáticamente la uniformidad de todos los rubros de la planilla, ya que muchos de ellos tienen origen legal, convencional o dependen de condiciones personales del trabajador, como ocurre con la asignación familiar. Sin embargo, cuando tales beneficios se encuentran vinculados directamente al puesto, a las funciones desempeñadas o a las condiciones de trabajo, la igualdad de cargo sí impone su otorgamiento uniforme. Esta precisión empírica permite diferenciar entre lo que forma parte del núcleo estructural de la remuneración vinculada al cargo y aquellos conceptos que responden a otras fuentes normativas.

Estos resultados encuentran respaldo en el análisis jurisprudencial del proceso de amparo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente (Exp. N° 8405-2024, Cusco). En dicho pronunciamiento, se advierte que el órgano jurisdiccional ordinario incurrió en un vicio de motivación al considerar que la remuneración del trabajador superaba la Remuneración Mínima Vital a partir de la sumatoria de conceptos remunerativos y no remunerativos, sin distinguir adecuadamente la naturaleza de la remuneración básica. La Corte Suprema precisa que esta forma de razonamiento desnaturaliza el análisis jurídico, pues confunde la remuneración total con la remuneración básica y con el piso legal que representa la

Remuneración Mínima Vital, afectando el derecho a una remuneración justa y el principio de igualdad.

En esa misma línea, la Corte establece que la remuneración básica constituye la contraprestación fija, directa e inmediata por el trabajo realizado, y que la Remuneración Mínima Vital opera como un límite legal imperativo que no puede ser relativizado mediante otros conceptos. Este criterio jurisprudencial dialoga directamente con lo manifestado por los entrevistados, quienes advierten que la unificación remunerativa podría resultar beneficiosa solo si previamente se garantiza que la remuneración básica alcance, como mínimo, dicho piso legal; de lo contrario, la unificación podría encubrir una vulneración al derecho del trabajador.

La Serna (2024) evidencia una problemática similar en la Corte Superior de Justicia de Lima, donde trabajadores que realizan funciones equivalentes bajo distintos regímenes laborales (CAS y 728) reciben tratamientos remunerativos desiguales e injustificados. Este antecedente refuerza la idea de que la igualdad de funciones debe proyectarse necesariamente en la igualdad remunerativa, independientemente de la forma contractual. Asimismo, Moreno (2024) sostiene que la equidad salarial implica que los trabajadores que realizan un trabajo de igual valor deben recibir igual remuneración, lo que coincide plenamente con los hallazgos empíricos obtenidos en la presente investigación.

En conjunto, la discusión permite afirmar que la igualdad de labores no es un elemento meramente descriptivo, sino un criterio jurídico estructural que incide directamente en la determinación de la remuneración básica, en la asignación de beneficios vinculados al cargo y en la necesidad de una adecuada motivación tanto administrativa como judicial cuando se pretendan justificar diferencias salariales dentro de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.

Objetivo Especifico 2 – Categorías – Sub Categorías – Doctrina y Jurisprudencia y Antecedentes

En atención al Objetivo específico 2, establecer la repercusión de la igualdad de cargo del trabajador en los conceptos remunerativos que perciben los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wánchaq, los resultados obtenidos en las preguntas 7 y 8 evidencian un consenso técnico y jurídico entre los entrevistados respecto a un aspecto central: la ausencia de una regulación clara del concepto de remuneración básica en el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, lo cual repercute directamente en la forma en que se estructuran y determinan los conceptos remunerativos cuando trabajadores que desempeñan el mismo cargo perciben ingresos distintos.

A partir de la pregunta 7, los entrevistados coinciden en señalar que el concepto de remuneración básica no se encuentra debidamente definido por la normativa laboral, existiendo únicamente como parámetro expreso la prohibición de pagar por debajo de la Remuneración Mínima Vital. Esta falta de delimitación normativa ha generado interpretaciones diversas, confusiones en su aplicación práctica y múltiples controversias que, en muchos casos, vienen siendo esclarecidas recién a través de procesos judiciales. En consecuencia, cuando trabajadores que desempeñan el mismo cargo no tienen claramente determinado qué constituye su remuneración básica, se produce una afectación directa a la igualdad en los demás conceptos remunerativos que se calculan sobre esta base, tales como beneficios sociales, asignaciones y demás pagos de naturaleza remunerativa.

Asimismo, los entrevistados advierten que esta imprecisión normativa ha propiciado que, en la práctica, la remuneración básica sea confundida con otros conceptos remunerativos o incluso reemplazada por el simple cumplimiento del mínimo legal, generando situaciones

en las que trabajadores que realizan idénticas funciones no perciben una estructura remunerativa equivalente, vulnerándose así el criterio de igualdad vinculado al cargo.

En relación con la pregunta 8, de manera uniforme los entrevistados sostienen que sí resulta necesaria y conveniente una regulación específica del concepto de remuneración básica. Consideran que una definición clara permitiría establecer parámetros objetivos para su determinación, delimitar sus alcances frente a otros conceptos remunerativos, evitar su desnaturalización y fortalecer la seguridad jurídica laboral. Esta regulación, según lo manifestado, permitiría que cuando exista igualdad de cargo, exista también una base remunerativa homogénea, sobre la cual se calculen correctamente los demás conceptos remunerativos.

En conjunto, los resultados de ambas preguntas permiten advertir que la igualdad de cargo no solo exige que el trabajador perciba un salario base equivalente, sino que requiere que exista una definición normativa clara de dicha base, pues de lo contrario, la estructura de los conceptos remunerativos queda sujeta a interpretaciones discrecionales que terminan generando diferencias injustificadas entre trabajadores que realizan las mismas funciones. De esta manera, los entrevistados reconocen que la falta de regulación de la remuneración básica constituye un factor determinante que afecta la correcta aplicación del principio de igualdad en la estructura remunerativa de los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wánchaq.

Los resultados de la revisión documental de la sentencia de casación emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (Casación Laboral N° 11116-2022, Cusco), en el proceso seguido contra la Municipalidad Distrital de Wanchaq, evidencian aspectos centrales sobre la naturaleza

jurídica de la remuneración básica y su relación con la Remuneración Mínima Vital en el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

En primer lugar, el documento evidencia que la instancia superior incurrió en un error de interpretación al considerar que la suma de todos los conceptos remunerativos percibidos por la trabajadora podía equipararse a la remuneración básica y, por ende, concluir que no existía afectación al mínimo legal. La Corte Suprema advierte que la remuneración básica es un concepto fijo, diferenciado y autónomo, que no puede confundirse ni fusionarse con otros conceptos provenientes de fuente colectiva, complementaria o convencional.

Asimismo, se evidencia que la Sala Superior omitió analizar la diferencia entre la remuneración básica (de fuente normativa) y los conceptos adicionales provenientes de convenios colectivos, limitándose a realizar una sumatoria global para verificar si se superaba la Remuneración Mínima Vital. La Corte señala que este razonamiento vulnera el debido proceso y la debida motivación, pues desnaturaliza el verdadero contenido jurídico de la remuneración básica.

Del mismo modo, el documento evidencia que la Remuneración Mínima Vital no puede ser satisfecha mediante la suma de conceptos distintos al básico, ya que el análisis correcto exige verificar si el monto de la remuneración básica por sí mismo cumple con el mínimo legal establecido por ley.

Finalmente, la revisión documental pone en evidencia que existe un vacío interpretativo respecto al tratamiento de la remuneración básica, lo que genera decisiones judiciales contradictorias y permite que las entidades empleadoras utilicen conceptos adicionales para aparentar el cumplimiento del mínimo legal, cuando en realidad el básico se encuentra por debajo de este. Por ello, la Corte Suprema ordena emitir un nuevo pronunciamiento considerando estos criterios, reafirmando la necesidad de diferenciar claramente la remuneración básica de otros ingresos remunerativos.

Pérez (2021), realizó la investigación titulada Principio de Igualdad en las Remuneraciones entre hombres y mujeres (Ley 20.348 – junio 2009), concluyo que la legislación chilena, si bien reconoce formalmente la igualdad de remuneraciones, presenta graves limitaciones en su implementación, ya que no establece mecanismos eficaces de fiscalización ni sanciones claras ante la infracción del principio. Asimismo, las normas resultan insuficientes para prevenir o corregir la discriminación salarial, lo que genera que, en la práctica, la desigualdad persista en muchos sectores laborales.

Según Pérez (2014), los conceptos remunerativos son todas aquellas sumas de dinero o beneficios en especie que el trabajador percibe de manera habitual y directa como contraprestación por la labor que realiza, y que constituyen parte de su remuneración computable para efectos de beneficios sociales como CTS, gratificaciones, vacaciones, aportes al sistema pensionario, entre otros.

En consecuencia, se concluye que resulta imprescindible un pronunciamiento vinculante del Tribunal Constitucional que precise que la remuneración mínima vital constituye un derecho de orden público que debe cumplirse exclusivamente a través de la remuneración básica, sin posibilidad de compensación con otros conceptos remunerativos. Asimismo, dicho pronunciamiento debe obligar a las municipalidades a adecuar sus escalas remunerativas, garantizando que todos los trabajadores de limpieza pública perciban, como mínimo, una remuneración básica equivalente o superior a la remuneración mínima vital, asegurando así la vigencia del artículo 24 de la Constitución Política del Perú y del principio de igualdad remunerativa.

5.2.2. Coincidencias y divergencias con los antecedentes

Coincidencias

Aunque la ley reconoce formalmente la igualdad remunerativa, en la práctica persisten vacíos de fiscalización y mecanismos ineficaces que impiden su cumplimiento real, situación que se verifica en los estudios de Hidalgo (2018) y Pérez (2010).

Asimismo, se advierte que trabajadores que realizan funciones similares reciben tratos remunerativos distintos debido al débil control estatal, situación que se confirma en el estudio de Martínez (2014).

Tanto el juez como los abogados especialistas coinciden en la necesidad de regular de manera expresa el concepto de remuneración básica en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, ya que una definición normativa clara permitiría que la nivelación remunerativa se produzca de manera más automática y objetiva entre trabajadores que realizan las mismas funciones y comparten el mismo cargo.

Divergencias

Mientras Mattos (2023), analiza la desigualdad generada por la coexistencia de distintos regímenes laborales, los hallazgos de este estudio evidencian que la desigualdad puede presentarse incluso dentro del mismo régimen y desempeñando las mismas funciones.

Por otro lado, Callahui e Hinojosa (2024), orientan su análisis hacia la relación entre flexibilidad laboral y productividad, mi estudio se centra estrictamente en la afectación del principio de igualdad en la remuneración básica.

Finalmente, el Juez entrevistado señaló que algunos jueces consideran que no existe vulneración del principio de igualdad en la remuneración básica de los trabajadores de limpieza pública porque la remuneración total o unificada percibida no es inferior a la

Remuneración Mínima Vital del Perú. Sin embargo, los abogados sostienen que dicho criterio resulta insuficiente debido a que la remuneración básica no es equivalente a la remuneración total o unificada, ya que esta última comprende la suma de conceptos remunerativos y no remunerativos, mientras que la remuneración básica constituye el monto base que el trabajador debe percibir por la prestación efectiva de sus labores. En consecuencia, para los abogados, la verificación del respeto al principio de igualdad debe centrarse en la comparación del básico y no del total o unificado percibido.

5.2.3. Aporte del estudio

El principal aporte de esta investigación es evidenciar, desde un enfoque cualitativo sustentado en entrevistas, revisión documental y análisis jurisprudencial, que la incorrecta determinación de la remuneración básica en la Municipalidad Distrital de Wanchaq no constituye únicamente un problema administrativo, sino que se traduce en una vulneración directa del principio de igualdad remunerativa de los trabajadores de limpieza pública bajo el régimen del T. U. O. Decreto Legislativo N.º 728.

Asimismo, el estudio aporta al debate académico y jurídico al demostrar que la falta de regulación específica del concepto de remuneración básica permite interpretaciones discrecionales que debilitan su rol como eje central del sistema remunerativo. Se evidencia que la práctica de verificar el cumplimiento de la Remuneración Mínima Vital mediante la suma de conceptos adicionales desnaturaliza el análisis jurídico exigido y favorece desigualdades salariales entre trabajadores que realizan las mismas funciones, generando confusión entre remuneración básica, remuneración total y mínimo legal.

Finalmente, la investigación permite afirmar que la aplicación deficiente del principio de igualdad no responde al desconocimiento normativo, sino a la ausencia de criterios técnicos y objetivos en la gestión remunerativa municipal. En ese sentido, se

concluye que la correcta delimitación conceptual de la remuneración básica resulta indispensable para garantizar tanto el respeto al mínimo legal como la igualdad remunerativa entre trabajadores en idénticas condiciones laborales, constituyéndose este hallazgo en un aporte relevante para futuras investigaciones y para la adopción de medidas normativas y administrativas orientadas a fortalecer la justicia remunerativa en el ámbito municipal.

VI. Conclusiones

PRIMERO: Se ha podido observar por medio del análisis de las técnicas de investigación que, el principal problema que afecta a los trabajadores de limpieza pública del distrito de Wanchaq radica en la incorrecta fijación de la remuneración básica, la cual se encuentra por debajo de la remuneración mínima vital, pese a que los trabajadores realizan las mismas labores, ocupan iguales cargos y se encuentran sujetos al régimen laboral del T.U.O. Decreto Legislativo N.º 728. Esta situación evidencia una vulneración directa al principio constitucional de igualdad remunerativa.

SEGUNDO: Se ha identificado que uno de los factores que perpetúa esta problemática es la existencia de criterios jurisdiccionales contradictorios, mediante los cuales algunos órganos judiciales han sostenido que la remuneración básica puede ser inferior a la remuneración mínima vital siempre que la remuneración total supere dicho monto. Esta interpretación permite que se mantengan sueldos básicos irrisorios, compensados con conceptos remunerativos de origen colectivo, lo que desnaturaliza el contenido esencial del derecho a una remuneración mínima y suficiente.

TERCERO: Del análisis de las entrevistas a especialistas y de la práctica administrativa de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, se concluye que la entidad ha persistido en el pago de remuneraciones básicas inferiores al mínimo legal, trasladando la garantía de la remuneración mínima vital a la negociación colectiva o a la eventual intervención judicial. Esta práctica coloca a los trabajadores de limpieza pública en una situación de permanente inseguridad y dependencia sindical, afectando su derecho a una remuneración justa, digna y equitativa.

VII. Recomendaciones

PRIMERO: Se recomienda al Poder Legislativo que regule de manera expresa y específica el concepto de la remuneración básica en el régimen laboral del T.O.U. Decreto Legislativo N.º 728, estableciendo de forma clara que esta no puede ser inferior a la remuneración mínima vital. Asimismo, dicha regulación debe precisar la prohibición de compensar o sustituir la remuneración básica con conceptos remunerativos de origen colectivo o convencional, a fin de evitar interpretaciones contradictorias y garantizar la protección efectiva del derecho a una remuneración mínima y digna.

SEGUNDO: Se recomienda a las municipalidades, en especial a la Municipalidad Distrital de Wanchaq, que adecuen y regularicen sus escalas remunerativas, garantizando que la remuneración básica de los trabajadores de limpieza pública sea, como mínimo, equivalente a la remuneración mínima vital. Esta adecuación debe realizarse de manera automática y periódica cada vez que el Estado actualice la RMV, evitando así prácticas administrativas que mantengan sueldos básicos por debajo del mínimo legal.

TERCERO: Se recomienda al Tribunal Constitucional que emita un pronunciamiento con carácter vinculante que unifique el criterio jurisprudencial, estableciendo que la remuneración mínima vital debe cumplirse necesariamente a través de la remuneración básica. Dicho pronunciamiento permitiría eliminar criterios judiciales dispares, fortalecer el principio de igualdad remunerativa y brindar seguridad jurídica tanto a los trabajadores como a las entidades empleadoras.

CUARTO: Se recomienda que la equivalencia entre la remuneración mínima vital y la remuneración básica se establezca como un mecanismo de nivelación automática, lo cual contribuiría a reducir significativamente la carga procesal de los juzgados laborales, evitar la judicialización innecesaria de conflictos reiterativos y garantizar la economía procesal de

las partes. De esta manera, se protegería de forma preventiva el derecho a una remuneración justa y se optimizaría el funcionamiento del sistema de justicia laboral.

VIII. Referencias

- Amprimo, C. (2021). Derecho del trabajo: estructuras y desafíos. Fondo Editorial PUCP.
- Aguilar, D. P., & Dintrans, C. V. (2021). Efectos e impactos del salario mínimo en América Latina: Una revisión sistemática de las investigaciones realizadas.
- Amprimo, C. (2021). Derecho del trabajo: estructuras y desafíos. Fondo Editorial PUCP.
- Amprimo, M. (2021). Régimen laboral público en el Perú: desafíos y reformas. Fondo Editorial PUCP.
- Arenaza, L. (2023). Igualdad laboral y derechos fundamentales. Editorial Gaceta Jurídica.
- Arenaza, M. A. (2023). El principio de igualdad y no discriminación: Una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. *Laborem*, 20(27), 225–242.
<https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.10>
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación (1.^a ed.). Enfoque Consulting E.I.R.L.
- Bardin, L. (2002). Análisis de contenido (Ed. española adaptada por Amelia Rosa y J. Pujol). Ediciones Akal.
- Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Editorial Trillas.
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3.^a ed.). Pearson Educación.
- Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3.^a ed.). Pearson Educación.

- Briceño, R. (2021). Análisis de la remuneración mínima vital y su influencia sobre el desempleo en la Región Cusco, periodo 2014-2018 [Tesis de pregrado, Universidad Austral del Perú]. <http://repositorio.uaustral.edu.pe/handle/UAUSTRAL/104>
- Callahui, J. I., & Hinojosa, H. (2024). Análisis de la flexibilidad laboral en el marco legal peruano y su impacto en la productividad laboral en la provincia del Cusco [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/6662>
- Carbonell, M. (2010). Manual de derecho constitucional. Editorial Porrúa.
- Carbonell, M. (2010). Derechos fundamentales y relaciones laborales. Trotta.
- Carhuas, N. S. (2023). Discriminación de género como afectación a los derechos laborales de las madres trabajadoras, Lima, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/33066>
- Carrasco, R. (2007). Investigación cualitativa aplicada al derecho. Fondo Editorial Universidad Católica de Santa María.
- Castel, R. (1997). Las metamorfosis de la cuestión social. Paidós.
- Cavero, Ó. (2020). Fiscalización laboral en el Perú. Gaceta Jurídica.
- Cavero, P. (2020). Fiscalización laboral en el Perú: Avances y limitaciones. Revista de Derecho Laboral, 12(2), 47–63.
- Constitución Política del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano. https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/CONSTITUTION_29_01_2024.pdf

- Cubas, F. J. (2021). La vulneración a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar, establecido en el artículo 5 de la Ley 27986 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/5081>
- Curí, G. (2015). Derecho laboral peruano. Editorial San Marcos.
- De la Cruz, P. (2013). Manual de derecho laboral. Fondo Editorial Jurídico.
- De la Cruz, R. (2013). Igualdad y discriminación en el empleo. *Revista Ius et Praxis*, 19(1), 123–140.
- De la Cueva, M. (2008). El nuevo derecho del trabajo. Porrúa.
- Decreto Supremo N.º 006-2024-TR. (2024). Aprueban el nuevo monto de la remuneración mínima vital. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/>
- Díaz, H. (2014). Derecho individual del trabajo. Editorial Gaceta Jurídica.
- Fuster, G. (2018). Investigación cualitativa: fundamentos, diseño y técnicas. Editorial UOC.
- Guerrero, B. Y., & Vidal, J. F. (2021). Remuneración mínima vital y mercado laboral del Perú en el periodo 2009-2019 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66412>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández Sampieri, R. (2019). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

- Hidalgo, A. (2018). Revisión crítica de la legislación en cuanto a equidad de remuneraciones entre hombres y mujeres [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/159393>
- La Serna, L. E. (2024). El principio de igualdad en el tratamiento remunerativo del régimen CAS y 728, en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima (2022–2023) [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/9814>
- Landa Arroyo, C. (2017). Derechos fundamentales y constitución: estudios de derecho constitucional. Fondo Editorial PUCP.
- Ley N.º 27972. (2003). Ley Orgánica de Municipalidades. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/1672342-27972>
- Ley N.º 30889. (2018). Ley que precisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/>
- Lovera, M. A. G., & Corella, L. F. M. (2023). El impacto del salario mínimo en la pobreza. Conasami. https://puntodincontro.mx/pdf/El_impacto_del_salario_m_nimo_en_la_pobreza.pdf
- Marinakakis, A. (2024). Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: El peso de los factores económicos e institucionales. Organización Internacional del Trabajo. <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/a1866d18-581d-40c9-98a9-bbe858ba4a38/content>
- Martínez, M. (2006). La investigación cualitativa etnográfica en educación. Trillas.
- Martínez, M. (2006). El enfoque cualitativo en la investigación educativa. Trillas.

- Martínez, O. W. (2014). El principio de igualdad y los derechos del trabajador frente a las remuneraciones de los operarios y aprendices de artesanos [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/2753>
- Mattos, S. V. (2023). Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12936/2/IV_FDE_312_TE_Mattos_Carhuapoma_2023.pdf
- Méndez, C. (2009). Sociología del trabajo. Universidad Ricardo Palma.
- Méndez, C. (2012). Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación científica. Editorial San Marcos.
- Mical, L. (2019). Brechas salariales y desigualdad de género en Sudamérica: análisis regional comparativo. *Revista Latinoamericana de Estudios Laborales*, 25(2), 77–95.
- Montoya, L. (2016). Derecho del trabajo: fundamentos teóricos y prácticos. Editorial San Marcos.
- Moreno-Brid, J. C., Medina, E. P., Calderón, A. M., Velarde, E. A., & del Campo, J. C. M. (2024). Salario mínimo en México: Reto de la nueva administración. *Economía UNAM*, 21(61), 115–131. <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2024.61.854>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951). Convenio N.º 100 sobre la igualdad de remuneración. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

- Orihuela, R. A. (2017). La influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de Cusco 2016 [Tesis de licenciatura, Universidad Austral del Perú]. <http://repositorio.uaustral.edu.pe/handle/UAUSTRAL/21>
- Ortega, C. (2024). Investigación cuantitativa: Qué es y cómo realizarla. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-lainvestigacioncuantitativa/>
- Pasco Cosmópolis, M. (2008). Manual de derecho del trabajo peruano. Fondo Editorial PUCP.
- Pérez, C. (2010). Principio de igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres (Ley 20.348 – junio 2009) [Tesis de licenciatura, Universidad de Valparaíso]. <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstreams/0e7c95ff-bf2c-4007-95ee-282be84f1ccc/download>
- Quiroz, J. H. (2023). Correlación entre la remuneración mínima vital y el empleo formal en el Perú, periodo 2015-2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/180>
- Salazar, C. L. D., & Mostacero Jordan, J. M. A. (2023). Análisis histórico del impacto de aumentos de la remuneración mínima vital real sobre la situación laboral de los empleados formales a informales en Lima Metropolitana y Callao, durante los años 2012-2022 [Tesis de licenciatura]. <http://hdl.handle.net/10757/672073>
- Salinas, P. (s. f.). Metodología de la investigación científica. https://web.archive.org/web/20180422062837id_/http://botica.com.ve/PDF/metodologia_investigacion.pdf
- Sampieri, R., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2014). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Sarmiento, E. (2020). Derechos fundamentales y discriminación estructural. Fondo Editorial USMP.

Toyama Miyagusuku, J. (2014). Derecho del trabajo: aspectos sustantivos y procesales. Palestra Editores.

Velásquez, P. (2017). Salario mínimo y empleo: Evidencia empírica y relevancia para América Latina (Documento de trabajo n.º 994969689102676). International Labour Organization. <https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/994969689102676.html>

Ventura, J., & Barboza, M. (2017). ¿Es posible generalizar en estudios cualitativos? Ciencia y Saúde Coletiva, 22(1), 325–332.

Villavicencio, R. (2015). Derecho del trabajo y seguridad social. Editorial Gaceta Jurídica.

Villavicencio, R. (2019). Manual de Derecho Laboral. Editorial Gaceta Jurídica.

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina de repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica de los Andes