



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

**EL CRITERIO DEL NIVEL GENERAL DEL SALARIO Y SU INCIDENCIA EN LA
REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE LOS TRABAJADORES EN EL PERÚ**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR:

JOYCE ANTOINETTE ALARCÓN ROBLES

ASESOR:

DR. HOMERO PRACEDES JONDEC BRIONES

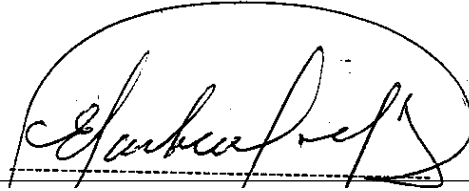
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

REFORMA LABORAL

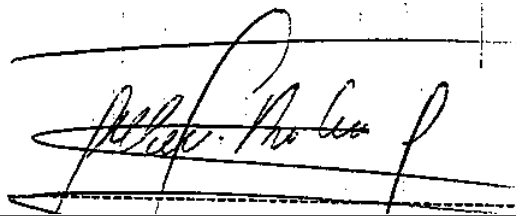
TRUJILLO – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO



**EDUARDO A. PACHECO YEPEZ.
PRESIDENTE**



**OSCAR H. MORENO RUBIÑOS
SECRETARIO**



**HOMERO P. JONDEC BRIONES
VOCAL**

DEDICATORIA

A mi madre; Caridad Robles y a mi madrina; Angela Silva. Por ser quienes estuvieron conmigo de manera incondicional, por ser ellas quienes velaron por mi bienestar y me impulsaron a superar todo tipo de dificultades, confiando en mi en todo momento.

A mi padre; Sixto Alarcón. Por hacer de mí una persona más fuerte, por estar presente en mi vida y por su esfuerzo y compromiso de brindarme su apoyo durante mi etapa universitaria.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios, nuestro creador, el gran todo; por permitirme gozar de vida y salud, por darme lo necesario para continuar y por cuidar cada paso que doy.

En segundo lugar, a cada integrante de mi familia, en especial a mi Mamá llú y a mi tía Yoli por haberme apoyado en momentos difíciles.

A él; Alberto Rodríguez, por ser parte importante en el logro de mis metas profesionales y estar conmigo en todo momento.

Por último a mis maestros, docentes de la Universidad César Vallejo, quienes de manera desinteresada me brindaron conocimientos a lo largo de mi carrera universitaria.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Joyce Antoinette Alarcón Robles**, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo, con D.N.I. N° - 71001391, con la referida tesis titulada **“El criterio del nivel general del salario y su incidencia en la remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú”**.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre de 2018



DNI N° 71001391

PRESENTACIÓN

Señores:

Integrantes del Jurado Calificador.

Dando cumplimiento a lo concertado en las disposiciones vigentes emitidas del reglamento de Grados y Títulos de nuestra Universidad “César Vallejo”, Facultad de Derecho, someto vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado **“El criterio del nivel general del salario y su incidencia en la remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú”**, elaborado con el propósito de obtener el grado de bachiller y título de Abogado.

Con la certeza de que se le otorgará el valor justo y mostrando aceptación y apertura a sus observaciones y apreciaciones que se brinden a la investigación.

Trujillo, diciembre del 2018

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 APROXIMACIÓN TEMÁTICA	10
1.2 MARCO TEÓRICO	12
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	29
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	29
1.5 HIPÓTESIS	30
1.6 OBJETIVOS	30
II. MÉTODO	31
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	31
2.2 MÉTODOS DE MUESTRO	31
2.3 RIGOR CIENTÍFICO	32
2.4 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS	32
2.5 ASPECTOS ÉTICOS	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	39
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	49

RESUMEN

Se analizará el criterio del nivel general del salario, haciendo un estudio teórico y de expertos para verificar si existen una incidencia en la remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú, para el establecimiento de una Remuneración Mínima Vital disminuye las asimetrías de información y ofrece indicadores que se manejan como referencias dentro del mercado de trabajo. Actualmente, los mecanismos para prever un aumento del salario mínimo en el Perú, es a discreción del Presidente de la República o de otras instituciones del Poder Ejecutivo y, no de instituciones autónomas y fortalecidas como el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, que desde un criterio técnico y despolitizado delimite el rango de sus propuestas con carácter vinculante.

Siendo así, se realizó el enfoque cualitativo se enmarca en el estudio sociocrítico a través del análisis crítico del discurso, cuyo objetivo es vincular la incidencia del nivel general del salario y sus impactos en la remuneración mínima vital del trabajador en el Perú, teniendo como factor preponderante la dignidad como categoría del reconocimiento de los derechos humanos, es por ello que se arribará a la siguiente conclusión, de acuerdo a las técnicas e instrumentos aplicados no se pueden considerar un solo criterio para determinar el salario mínimo vital en el Perú. Se establece lo que en doctrina se llama las bandas salariales que determinan una serie de criterios como la productividad, la canasta familiar y la progresión para determinar el monto del salario mínimo vital.

Palabras clave: remuneración mínima vital, nivel de salario.

ABSTRACT

The criterion of the general level of the salary will be analyzed, making a theoretical and expert study to verify if there is an incidence in the minimum vital compensation of the workers in Peru, for the establishment of a Minimum Vital Compensation it diminishes the asymmetries of information and offers indicators that are used as references within the labor market. Currently, the mechanisms to foresee an increase in the minimum wage in Peru are at the discretion of the President of the Republic or other institutions of the Executive Power and not of autonomous and strengthened institutions such as the National Council for Labor and Employment Promotion, which From a technical and depoliticized criterion delimit the range of their proposals with binding character.

Thus, the qualitative approach was carried out within the framework of the socio-critical study through the critical analysis of the discourse, whose objective is to link the incidence of the general salary level and its impacts on the minimum wage of the worker in Peru, taking into account preponderant dignity as a category of recognition of human rights, that is why we will arrive at the following conclusion, according to the techniques and instruments applied can not be considered a single criterion to determine the minimum wage in Peru. It establishes what in doctrine is called the salary bands that determine a series of criteria such as productivity, the family basket and the progression to determine the amount of the minimum wage.

Keywords: minimum vital remuneration, salary level.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 APROXIMACIÓN TEMÁTICA

El tratamiento doctrinario y jurídico del Derecho del Trabajo ha tenido un contenido evolutivo en lo que la teoría llama la historicidad de los derechos. En esa línea de tiempo la libertad de trabajo ha sido establecida en el artículo 2, inciso 15, de la Constitución Política del Perú. Esta libertad de trabajo ha sido protegida en los textos constitucionales desde 1826, el análisis comparativo de las Constituciones de 1979 y 1993 reconoce a la Libertad de Trabajo como principio, refiriendo la Constitución de 1979 una mejor redacción tomando los criterios de elegir y ejercer el trabajo. En el ámbito internacional, existen documentos de protección secuencial desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23, el aporte del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos a las normas sobre el trabajo que prohíbe el trabajo forzoso, el Convenio 29 de la OIT (trabajo forzoso), son manifestaciones y esfuerzos estructurales por mantener y ampliar una cobertura de protección de los derechos del trabajador.

Delimitar un monto en la Remuneración Mínima Vital, tiene una importancia que se visibiliza en el mercado de trabajo haciéndolo más eficiente. El establecimiento de una Remuneración Mínima Vital disminuye las asimetrías de información y ofrece indicadores que se manejan como referencias dentro del mercado de trabajo. Institucionalizar la discusión en relación al salario mínimo es vital para evitar las especulaciones y arraigarlo a una decisión técnica entre los involucrados (Estado, trabajadores y empresarios)

Los mecanismos para prever un aumento del salario mínimo en el Perú, es a discreción del Presidente de la República o de otras instituciones del Poder Ejecutivo y, no de instituciones autónomas y fortalecidas como el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, que desde un criterio técnico y despolitizado delimite el rango de sus propuestas con carácter vinculante. En el Informe del Consejo Nacional de 2007 se reveló y evidenció tres consensos para enmarcar el sueldo mínimo en el Perú, estos eran, la periodicidad cada 2 años, factores para su determinación (inflación, BCR y productividad), más una

cláusula de garantía en casos de que la inflación sea mayor de lo establecido por el Banco Central de Reserva.

En la interpretación de carácter doctrinario., Alfredo Bullard (2017), sostiene que la RMV cumple un rol redistributivo antes que un rol de mejoramiento de la eficiencia, es decir, que intenta desarrollar un determinado concepto de justicia. En este contexto descriptivo, lo que proponemos en nuestro proyecto de investigación, es un análisis evolutivo legal de las categorías del reconocimiento laboral, principalmente el derecho a una Remuneración Mínima Vital, como y cuando se originó y establecer criterios de uniformidad para delimitar un monto justo para los trabajadores teniendo en cuenta, contextos económicos y políticos, consensos del Consejo Nacional del Trabajo, estándares internacionales y discusión doctrinaria.

La tesis plantea enmarcar específicamente el criterio del nivel general del salario, haciendo un estudio teórico y de expertos para verificar si existen una incidencia en la remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú.

1.2 MARCO TEÓRICO

El nivel general del salario

1. Terminología

Se ha hecho usual en los autores la designación de lo que se paga por el trabajo subordinado con los términos “salario”, “remuneración” o “retribución”, tratados como sinónimos.

Ciertamente las expresiones “remuneración” y “retribución” pueden aplicarse, también, a lo que se paga por trabajos o servicios autónomos o independientes, pero cuando los autores de derecho del trabajo las usan queda tácito que se refieren a remuneraciones o retribuciones del trabajo subordinado.

Estrictamente la denominación más específica, respecto al trabajo subordinado, es la de “salario”, porque no es usual aplicarla a lo que se paga por los servicios de trabajadores autónomos o independientes (por ejemplo, a los “honorarios” de los profesionales que actúan como tales, vale decir, que ejercen independientemente su profesión). Con esas aclaraciones, seguiremos la costumbre de tratar las expresiones “salario”, “remuneración” o “retribución” como sinónimas (Barajas, 1996, pg.45).

2. El enfoque económico

Desde el punto de vista propio del saber económico, el salario es un rédito o ingreso: el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo; de modo semejante a como el “beneficio” es el rédito o ingreso peculiar del titular de una empresa.

Es un rédito individual (por oposición al ingreso o rédito nacional) y contractual, esto último por oposición al “beneficio”, porque se determina contractualmente y no, como el “beneficio”, un rédito residual, que surge, según Blancas

Bustamante (1991) “como un residuo después que la empresa ha repartido su recaudación total entre aquellos que ofrecieron capital y aquellos que ofrecieron trabajo” (p. 23).

Los economistas, desde su punto de vista, lo consideran fundamentalmente un precio ----el precio del trabajo subordinado---- aunque un precio con características especiales ya que, por razones éticas, no se admite, normalmente, que quede librado pura y exclusivamente al mercado. Así, analizan, por ejemplo, cómo se forma ese precio en un régimen sin organización sindical y en un régimen con organización sindical.

Es importante retener que se trata de un ingreso o ganancia y no de compensación de un gasto o la reparación de un daño: el ingreso propio del trabajo subordinado.

3. La caracterización jurídica

La relación de trabajo incluye una amplia variedad de posiciones jurídicas subjetivas: créditos, deudas, “deberes de conducta” (Arce, 2009 pg. 34), poderes, cargas; pero para que una relación jurídica sea caracterizable como relación de trabajo es indispensable que aparezcan en ella dos deberes típicos de prestación: el de prestar el trabajo subordinado y el de remunerarlo.

La prestación del trabajo subordinado y la remuneratoria están referidas, una a otra, como prestaciones recíprocas, y por ello se califica a la relación de trabajo como “sinalagmática” o “de cambio”, puesto que su tipicidad consiste, precisamente, en el cambio de trabajo subordinado por una retribución o salario. Y cada una de esas prestaciones funciona, por lo tanto, como contraprestación respecto de la otra.

Consiguientemente, desde el punto de vista jurídico, el salario es la contraprestación del trabajo subordinado; contraprestación que, como ya quedó explicado el tratar del enfoque económico del salario, consiste en un ingreso o rédito o ganancia individual del trabajador. Es decir, tiene un contenido

patrimonial y es, para el trabajador subordinado, una ventaja patrimonial, algo que ingresa a su patrimonio. Así el concepto jurídico de salario incluye el concepto económico (rédito o ganancia individual).

Por otra parte, esa relación de reciprocidad o conmutatividad entre el salario y el trabajo subordinado determina el carácter oneroso de la relación de trabajo (y del contrato de trabajo que es su fuente normal), ya que, según Messineo, la onerosidad de una relación jurídica viene de que “cada una de las partes sufre un sacrificio (depauperación) patrimonial (prestación que cumple), al cual corresponde una ventaja (contraprestación que recibe), circunstancia que se da, inevitablemente, en todos los contratos con prestaciones recíprocas (interdependientes)”.

4. El “salario justo”

A partir de que Aristóteles elaboró la teoría de la justicia en los cambios (o conmutativa), como igualdad absoluta (numérica o aritmética) entre las respectivas prestaciones, los teólogos escolásticos se plantearon la cuestión del “salario justo”, paralelamente a la del precio justo. Se refirieron expresamente a la justicia del salario, Enrique de Langestein (siglo XIV), San Antonio de Florencia (siglo XV), Luis Molina (siglo XVI) y los casuistas del siglo XVII (Rocha).

En esta perspectiva entra la consideración del salario como medio de vida del trabajador, según Alonso (1990) “Es el hombre mismo, inseparable de su actividad, es su vida, representada por el único medio de ganársela, que es su trabajo, lo que entra en la prestación del obrero. El aporte vital del trabajador constituye la prestación del mismo” (p. 23). Y puede decirse que así como a nadie puede ocurrírsele que el locar un motor o un caballo carece de obligaciones con el locador respecto al trato y conservación de la cosa alquilada, guardada la distancia, nadie puede sostener que al tomar un obrero para el

trabajo no tiene deberes de orden jurídico para con su persona y su dignidad (Alonso, 1990 pg. 28).

La exigencia jurídico-moral de la igualdad en los cambios llegó, limitadamente, al derecho romano a través del instituto de la “lesión enorme”, por el cual quien se benefició con un cambio desigual debía restituir lo obtenido de más, si la diferencia excedía la mitad del valor de la cosa.

Este instituto, en el derecho romano, se aplicaba concretamente a la compraventa en forma explícita, pero se lo consideró aplicable, por analogía, a todos los contratos de cambio.

5. Fuentes normativas de la determinación del salario:

Según Carrillo (2001, pg. 68), en principio, cualquier fuente normativa válida para el ordenamiento puede determinar la remuneración del trabajador, trátase (repetimos: si son fuentes válidas) de una ley, un decreto reglamentario, una resolución administrativa, una sentencia judicial o una norma o cláusula de autonomía privada.

Pero si existe un salario mínimo, la autonomía de las partes del contrato de trabajo aparece limitada por la imperatividad del mínimo; de modo que esa autonomía sólo puede disponer un salario superior al mínimo.

El salario mínimo, a su vez, puede ser un mínimo absoluto, que se suele llamar “vital” y por principio es aplicable a cualquier trabajador; o puede ser un mínimo profesional, aplicable, ya no a cualquier trabajador sin más, sino a determinada categoría o sector de trabajadores

6. Principales teorías del nivel general del salario

Son muchas las escuelas y teorías que tratan de explicar la calidad que tiene el salario. Sin embargo, antes de entrar a hacer un breve recuento de ellas, convienen unas nociones de orden económico.

Según Ferro Delgado (1992, pg. 39), por regla general los patronos ejercen en la vida real cierto control sobre los salarios, pero su política siempre tiene que estar condicionada por la cantidad disponible de mano de obra.

Los sindicatos tratan de influir en los salarios de muy diversas maneras:

- I. Restringiendo la mano de obra.
2. Practicando políticas dirigidas a desplazar hacia arriba la curva de demanda derivada de la mano de obra.
3. Estableciendo salarios tipo por medio de los contratos colectivos.

El último método es el más importante hoy día.

Los aumentos relativos en los salarios suelen traer como consecuencia un nivel menor de empleo en muchas industrias. Esto se basa en el supuesto de un movimiento a lo largo de una curva dada a la demanda, es decir, no hay desplazamiento de la demanda debido a un aumento de la productividad.

Los economistas sostienen que a medida que aumentan los salarios se observan en la oferta de trabajo dos efectos opuestos: el "efecto de sustitución" y el "efecto de renta".

El "efecto de sustitución" induce a todo trabajador a laborar más horas porque el jornal pagado por cada hora es mayor. El "efecto de renta" influye en sentido contrario, ya que por salarios más altos que los obreros pueden permitirse, si así lo desean hay una mayor holganza, junto con una cantidad mayor de artículos y de otras cosas buenas de la vida. Las aficiones individuales de cada persona decidirán cuál de estos dos efectos predominará.

7.1 Teoría del liberalismo

Esta teoría se caracteriza por una fe absoluta en la libertad. Niega al Estado el derecho para intervenir en el problema contra el autoritarismo capitalista. La producción económica es un asunto que debe quedar abandonado al espíritu de

iniciativas y al esfuerzo personal. Los precios de las cosas son los que resultan de la libre concurrencia y el precio de la jornada del obrero o de cualquier otro trabajo o servicio se regula con el precio corriente de toda cosa conforme a la Ley de la Oferta y la Demanda.

Se dice que cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan y que cuando dos patronos corren tras un obrero, el salario sube.

7.2 Teoría pesimista de Malthus y Ricardo

Según los expositores de esta escuela, especialmente Malthus y David Ricardo (s/f, pg. 57), el trabajador no puede ganar más que el mínimo de existencia, o sea, lo indispensable para vivir con estrechez él y su familia, pues si gana menos, perecerá poco a poco la población obrera (morirán de hambre los trabajadores y sus hijos) y la reducción en la oferta de la fuerza de trabajo hace que el salario suba. Si el trabajador gana más del mínimo de existencia, aumentará el número de matrimonios y por consiguiente el número de nacimientos, lo cual aumenta la oferta de brazos, ocasionando la baja del salario, con natural perjuicio para todos.

7.3 Teoría de la ley de bronce de Lasalle

La doctrina de Ricardo fue transformada más tarde especialmente con la colaboración del socialista alemán Lasalle. Con ellos surgió la teoría de la ley de bronce del salario. Lasalle enfatiza que el salario, en el orden de la sociedad actual, tendrá necesariamente la tendencia a reducirse hasta el mínimo requerido para la existencia del trabajador a causa del aumento de la población, y que si se quiere mejorar el salario es indispensable limitar la natalidad, pues de lo contrario todos los esfuerzos serán nulos.

Remuneración mínima vital

1. El derecho a la remuneración como derecho humano y fundamental en el ordenamiento jurídico peruano

No es nuestra intención abordar este punto desde la disciplina de la Filosofía del Derecho, sino argumentar en torno al posicionamiento práctico del derecho a la remuneración en aquellas dos categorías. Por ello, consideramos que su calificación en nuestro ordenamiento jurídico como derecho humano y fundamental dependerá, básicamente, de la regulación constitucional respectiva.

Para empezar, vale indicar que el derecho a la remuneración se encuentra ubicado en el Título I de la Constitución, denominado “De la persona y de la sociedad”. Sin embargo, en tanto que se encuentra reconocido en el artículo 24, no pertenece al Capítulo I del referido Título, que lleva por nombre “Derechos fundamentales de la persona”, sino al Capítulo II, designado como “De los derechos sociales y económicos”.

Entonces, da la impresión que nuestra máxima norma jurídica ha dispuesto que el derecho a la remuneración sea sólo un derecho social y no uno revestido, por lo menos, con el manto de fundamentalidad. Además, en tanto que puede resultar difícil apreciar al derecho a la remuneración como un derecho que pertenece al ser humano como tal, podría hasta pensarse que no es un derecho humano. Estas líneas de pensamiento la encontramos, por ejemplo, en Mesía (2004), quien sostiene lo siguiente:

“En el caso del Perú, la Constitución de 1993 dispone que sólo los derechos civiles y políticos tienen carácter de fundamentales. No así los denominados derechos económicos, sociales, culturales y los de solidaridad. (...) [Puede darse el caso de que los derechos constitucionales no coincidan necesariamente ni con los derechos humanos ni con los derechos fundamentales. Hay diferencias. Por ejemplo, el derecho de un juez a la inamovilidad [art. 146.2 de la Constitución], a la independencia en el ejercicio de su función [art.

146.1 de la Constitución], es en efecto un derecho constitucional, nace de la propia Constitución, pero no puede concebirse como un derecho humano (no es un derecho que pertenezca a todos los hombres, sino a una persona en concreto que tiene la condición de juez. Además, no está contemplado en un tratado internacional como un derecho humano). Tampoco puede tratarse de un derecho fundamental, ya que no se le ha dado esa categoría en el capítulo I del Título I de la Constitución” (pág. 25).

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

1.1 El derecho a la remuneración como derecho humano

Si bien no es erróneo afirmar que los derechos humanos son aquellos que ostenta la persona por su condición de tal (como parece afirmar Mesía (2004) en la cita transcrita, al expresar que los derechos humanos son aquellos que pertenecen a todos los hombres), consideramos incompleta tal aseveración. En efecto, si los derechos humanos van a girar en torno a la persona humana, es preciso, para la correcta identificación de estos, no perder de vista que el ser humano no es sólo una individualidad (la persona en su condición de tal), sino además un miembro de la sociedad. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional peruano expresa lo siguiente:

“La persona humana, como titular de derechos, no tiene por qué ser entendida de modo excluyente, o como individuo o como miembro de una comunidad, pues ambas concepciones confluyen en ella”.

Entonces, resulta imperativo reconocer la extensión de la concepción de los derechos humanos hacia aquellos que le corresponden al hombre en tanto miembro de la sociedad, dentro de un contexto histórico determinado. En esta línea, hay que tener en cuenta que el ser humano actual es esencialmente una persona inserta dentro de una comunidad económica y que, justamente, el derecho a la remuneración responde a dicha realidad, pues, en efecto, tal derecho es el resultado de la actividad productiva dependiente realizada por la persona en la sociedad. Por lo tanto, desde esta perspectiva – mucho más amplia que aquella que relaciona a los derechos humanos con la naturaleza del hombre como individuo – consideramos que el derecho a la remuneración es, en efecto, un derecho humano.

Por otra parte, la doctrina también nos ha brindado definiciones sobre los derechos humanos. Al respecto, Pérez (1999) los define como “un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional” (pg. 29). Asimismo, diferenciando los términos “derechos humanos” y “derechos fundamentales”, sostiene que “la fórmula ‘derechos humanos’ es la más usual en el plano de las declaraciones y convenciones internacionales”.

No tenemos duda que, desde las dos perspectivas citadas en el párrafo anterior, el derecho a la remuneración es también un derecho humano.

En primer lugar, porque resulta una expresión concreta de la dignidad humana: la dignidad de la persona en tanto trabajador. Y es que el reconocimiento del derecho a la remuneración en el artículo 24 de la Constitución tiene como finalidad esencial garantizar al trabajador y a su familia una vida acorde con aquella. Por esto, dicha norma exige que la remuneración sea suficiente y equitativa, de tal manera que pueda procurar bienestar material y espiritual al trabajador y sus dependientes.

En segundo lugar, porque el derecho a la remuneración se encuentra positivado en importantes instrumentos internacionales vinculantes para el Perú. Así, por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce al trabajador el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, a él y a su familia, una existencia digna. En el mismo sentido se pronuncia el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, agregando que los trabajadores tienen derecho a una remuneración igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie. De similar forma, a través del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Estados parte (entre ellos el peruano) se comprometieron a garantizar en sus legislaciones nacionales una remuneración digna, decorosa, equitativa e igual sin ninguna distinción (esto último, si se trata de un trabajo igual).

Por otra parte, ya en lo que respecta a nuestro ordenamiento constitucional, consideramos que éste no aporta razón alguna para considerar que el derecho a la remuneración no es un derecho humano. Al contrario, brinda elementos para sostener nuestra hipótesis.

En primer lugar, porque no establece ninguna diferencia de contenido entre la norma constitucional y la norma internacional, siendo ésta a la que, como hemos visto, se le reputa comúnmente el reconocimiento de los derechos humanos. Todo lo contrario, por mandato constitucional se debe recurrir a la norma internacional para delimitar los alcances de la norma constitucional.

En efecto, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución indica que “[l]as normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce [como el artículo 24, que consagra el derecho a la remuneración] se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”. Al respecto, Castillo (2005) sostiene lo siguiente:

“Si los derechos reconocidos en la Constitución peruana [como el derecho a la remuneración] deben interpretarse según las disposiciones internacionales sobre derechos humanos, lo que en definitiva terminará ocurriendo es una suerte de trasvase de contenido y significación de éstas hacia aquellos, con lo cual ambas categorías [norma nacional y norma internacional] terminarían equiparándose. En el ordenamiento constitucional peruano no puede interpretarse la significación jurídica concreta de un determinado derecho de la persona al margen de lo que la norma internacional sobre ese derecho de la persona haya dispuesto. Es decir, que el contenido constitucional de los derechos de la persona en el sistema peruano se define tomando en consideración tanto la norma constitucional como la norma internacional” (pg. 69).

En segundo lugar, porque los derechos humanos forman parte de nuestro ordenamiento interno, pues los tratados vinculantes que versan sobre ellos integran el derecho nacional. Así lo dispone expresamente el artículo 55 de nuestra Constitución.

Comentando esta norma, Castillo (1999) expresa lo siguiente:

“Esto significa que – para lo que se refiere al caso peruano – los Derechos Humanos forman parte del ordenamiento jurídico interno. No existe una separación entre el Derecho internacional de los derechos humanos y el Derecho nacional de los derechos humanos. El primero forma parte del ordenamiento constitucional peruano; o, dicho con otras palabras, éste ha absorbido al primero y forman juntos un único gran sistema de derechos de la persona” (pg. 74).

Por lo tanto, si las normas internacionales que reconocen el derecho a la remuneración cumplen una función interpretativa en lo que respecta al contenido de este derecho constitucional y, además, forman parte del propio sistema normativo peruano, no es posible escindir el régimen internacional del derecho a la remuneración (que lo reconoce como un derecho humano)

de su regulación nacional, por lo que se puede predicar de este derecho su condición de humano en nuestro ordenamiento constitucional.

A mayor abundamiento, la propia línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional peruano va en ese sentido. Así, cuando el referido órgano utiliza la expresión “derechos humanos” no pretende denotar ninguna diferencia de contenido entre éstos y los reconocidos por la Constitución. Esto, por ejemplo, lo observamos cuando deriva la interdependencia de los derechos sociales (entre ellos, el derecho a la remuneración), civiles y políticos a partir de la interrelación entre todos los derechos humanos:

“[La] mínima satisfacción [de los derechos sociales] representa una garantía indispensable para el goce de los derechos civiles y políticos. De este modo, sin educación, salud y calidad de vida digna en general, mal podría hablarse de libertad e igualdad social, lo que hace que tanto el legislador como la administración de justicia deban pensar en el reconocimiento de los mismos en forma conjunta e interdependiente. (...)

En puridad, todos los derechos humanos constituyen un complejo integral único e indivisible, en el que los diferentes derechos se encuentran necesariamente interrelacionados y son interdependientes entre sí”.

En conclusión, el derecho a la remuneración resulta ser en la actualidad un verdadero derecho humano. Doctrina, legislación (internacional y nacional) y jurisprudencia confirman esta aseveración.

1.2 El derecho a la remuneración como derecho fundamental

En doctrina, se ha tratado de diferenciar a los derechos humanos de los derechos fundamentales atendiendo al nivel de concreción positiva de ambas categorías. Así, mientras que el nivel de positivación de los derechos

humanos serían las normas internacionales, los derechos fundamentales serían aquellos derechos humanos reconocidos a nivel interno, principalmente, en las Constituciones. En esa línea, Pérez (1991) sostiene que “con la noción de los derechos fundamentales se tiende a aludir a aquellos derechos humanos garantizados por el ordenamiento jurídico positivo, en la mayor parte de los casos en su normativa constitucional, y que suelen gozar de una tutela reforzada” (pg. 78).

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

Se trata siempre, por tanto, de derechos delimitados espacial y temporalmente, cuya denominación responde a su carácter básico o fundamentador del sistema jurídico político del Estado de Derecho”.

Desde la perspectiva mencionada, el derecho a la remuneración es un derecho fundamental en el ordenamiento jurídico peruano, pues se trata de un derecho humano positivado en nuestra norma constitucional (artículo 24). Asimismo, sostenemos su carácter fundamentador de nuestro Estado de Derecho, pues éste es uno social y democrático. Sobre dicha configuración estatal (que representa una superación del Estado liberal), el Tribunal Constitucional ha manifestado lo siguiente:

“El Estado social y democrático de derecho no obvia los principios y derechos básicos del Estado de Derecho, tales como la libertad, la seguridad, la propiedad privada y la igualdad ante la ley; antes bien, pretende conseguir su mayor efectividad, dotándolos de una base y un contenido material, a partir del supuesto de que individuo y sociedad no son categorías aisladas y contradictorias, sino dos términos en implicación recíproca. Así, no hay posibilidad de materializar la libertad

si su establecimiento y garantías formales no van acompañadas de unas condiciones existenciales mínimas que hagan posible su ejercicio real (...), lo que supone la existencia de un conjunto de principios que instrumentalicen las instituciones políticas, fundamenten el sistema jurídico estadual y sustenten sus funciones. (...) El sistema jurídico derivado de esta modalidad estadual [Estado social y democrático de derecho] trasciende la regulación formal, y apareja la exigencia de que sus contenidos axiológicos se plasmen en la vida cotidiana. Dicha concepción presupone los valores de justicia social y de dignidad humana, los cuales propenden la realización material de la persona; esto es, el libre desenvolvimiento de la personalidad y el despliegue más acabado de las potencialidades humanas sobre la base del principio de libertad”.

La consagración del derecho a la remuneración en nuestro ordenamiento constitucional – en complementariedad con el reconocimiento de otros derechos constitucionales, claro está – resulta esencial para que el Estado social peruano cumpla con sus fines. En efecto, resultaría banal pensar en brindarles a las personas condiciones de existencia dignas para el ejercicio real de su libertad si es que no se les garantiza un ingreso por sus labores dependientes que les permita lograr su propio bienestar material y espiritual. En ese sentido, el reconocimiento constitucional de este derecho resulta básico en la configuración del Estado peruano como uno social.

Además, en esta modalidad estatal, el derecho a la remuneración es una expresión directa de la dignidad humana, pues – tal como afirma el Tribunal Constitucional en otra sentencia – “en el Estado social el respeto a la dignidad se refiere esencialmente a lograr una mejor calidad de vida de las personas”, aspiración que constituye la finalidad última del derecho a la remuneración, según su regulación constitucional. En este contexto, no hay que olvidar que el respeto de la dignidad humana es uno de los fines supremos del Estado,

con lo cual la protección de una expresión directa de ésta (el derecho a la remuneración) se erige en un objetivo primordial del Estado.

Por lo tanto, no cabe duda que el derecho a la remuneración es un elemento fundamentador de nuestro Estado social y democrático de derecho y, en ese sentido, es un derecho fundamental.

Por último, consideramos que no podría objetarse la fundamentalidad del derecho a la remuneración en razón de su ubicación en la Constitución. El legislador constituyente, al ubicarlo en el Capítulo II (“De los derechos sociales y económicos”) y no en el Capítulo I (“Derechos fundamentales de la persona”) del Título I de la Constitución, no tuvo la intención de indicar que dicho derecho no es un derecho fundamental. Esto es así, básicamente, por dos razones.

En primer lugar, porque la lista de derechos fundamentales contenida en el referido Capítulo I (específicamente, en el artículo 2 de la Constitución) no es cerrada, sino enunciativa, pues el artículo siguiente menciona que “[l]a enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se funden en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno” (el subrayado es nuestro).

Entonces, si aquella lista no es excluyente, los derechos constitucionales no reconocidos en el referido Capítulo I (como el derecho a la remuneración) son también fundamentales. Sobre el particular, Abad (2008) sostiene lo siguiente:

“El artículo 3 de la Constitución contiene una cláusula abierta a señalar que los derechos fundamentales son todos los derechos reconocidos por la Constitución y, además, aquellos que derivan de la dignidad del ser humano y del Estado democrático de Derecho. Ello permite el reconocimiento de derechos fundamentales implícitos, tal

como lo ha precisado el propio Tribunal Constitucional. En el ordenamiento jurídico peruano no existen diferencias entre los derechos constitucionales y los derechos fundamentales” (p. 683).

En segundo lugar, porque el derecho a la remuneración, a través del proceso de amparo, recibe el mismo nivel de tutela que los derechos contenidos en la mencionada lista de derechos fundamentales. En puridad, todos los derechos constitucionales resultan protegibles a través de los procesos constitucionales de la libertad (hábeas corpus, amparo y hábeas data, según corresponda) regulados en el artículo 200 de la Constitución, independientemente de su ubicación en el cuerpo constitucional. Entonces, queda intacta la fundamentalidad del derecho a la remuneración en nuestro ordenamiento jurídico, al resultar irrelevante, para el otorgamiento de dicho carácter, su pertenencia o no al Capítulo I del Título I de la Constitución. Tal como afirma Toyama Miyagusuku, “debe tenerse en cuenta que el criterio de ‘fundamentalidad’ de los derechos no reside en la ‘etiqueta’ que le asignen los Estados o [en] el nivel de protección institucional o procesal existente en un ordenamiento. El verdadero fundamento está en la relación de un derecho cuestionado, determinado ideológica, teórica e históricamente con la dignidad y la libertad de la persona humana”,²⁰ relación que, como hemos visto, se puede predicar del derecho a la remuneración.

Finalmente, en consonancia con todo lo expuesto, nuestros máximos órganos jurisdiccionales han dejado claramente establecido que el derecho a la remuneración es un derecho fundamental. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha mencionado lo siguiente:

“El artículo 24° de nuestra Constitución Política del Perú ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente, la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador debe ser entendida como un derecho

fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio – derecho a la igualdad y la dignidad, amén que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana. Así tenemos como consecuencias de este derecho: adquirir una pensión en base a los aportes y contribuciones a la seguridad social, servicio de cálculo para efectos de beneficios sociales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones truncas, o en su caso, ser calculable para la indemnización por despido arbitrario y otros beneficios sociales” (pg. 85).

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la República, aunque de forma más escueta, también se ha pronunciado en el mismo sentido al señalar que “la remuneración es uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, constituyendo un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución”.

Por lo tanto, el derecho a la remuneración es un auténtico derecho fundamental en nuestro ordenamiento constitucional. Una vez más, doctrina, legislación y jurisprudencia se pronuncian en ese sentido.

Habiéndose determinado que el derecho constitucional a la remuneración tiene la condición de derecho humano y fundamental en el ordenamiento jurídico peruano, procederemos a dilucidar si tal derecho posee un contenido esencial o, en puridad, un contenido constitucionalmente protegido. Para esto, consideramos clave analizar la relación existente entre ambas figuras jurídicas en nuestro sistema constitucional.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera el criterio del nivel general del salario incide para determinar la remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú?

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El presente trabajo cuenta con una justificación teórica, debido a que se identificará en la doctrina, normatividad, y jurisprudencia nacional e internacional los criterios para establecer una remuneración mínima vital justa y de esta forma garantizar la dignidad del trabajador en nuestro país.

Asimismo, se cuenta con justificación metodológica, porque se busca determinar la relación entre las variables de estudio, observando como los criterios para establecer la remuneración mínima vital garantizará la dignidad del trabajador.

De igual forma cuenta con una justificación práctica porque el determinar criterios que ayuden a establecer de forma clara la remuneración mínima vital se estará garantizando directamente la dignidad del trabajador.

Por lo tanto, la relevancia a través de los impactos en la sociedad se justifica porque buscamos reconocer la dignidad del trabajador como derecho humano desde un enfoque teórico, doctrinario y jurisprudencial a través de una RMV establecidas por criterios de consenso entre la vinculación tripartita (Estado, trabajadores y empresarios), exigibilidad estándares internacionales y discusión doctrinaria generando una expectativa social en la comunidad de los trabajadores, asimismo es útil porque identifica una categoría laboral RMV que debe ser tratada y resuelta desde el Estado buscando una satisfacción de naturaleza colectiva, reivindicando el rol del trabajador y su contribución como fuerza económica social en el fortalecimiento de un verdadero y sólido Estado de Derecho.

Es útil, porque se identifican que los beneficiarios directos serán los trabajadores que percibirán una remuneración justa y equitativa, asimismo se considerarán como beneficiarios indirectos a la sociedad y el Estado, que garantizarán la ejecución de los derechos fundamentales.

Finalmente, debe advertirse que en el contraste con la realidad y las restricciones, tales como el proceso para establecerse los criterios depende previamente de la aprobación de la iniciativa legislativa se determinar que el trabajo será viable a largo plazo.

1.5 HIPÓTESIS

El criterio del nivel general del salario incide de forma directa para determinar la remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 General

Determinar de qué manera el criterio del nivel general del salario incide para determinar la remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú

1.6.2 Específicos

- Delimitar a través de la entrevista con expertos la incidencia que existe entre el nivel general del salario y la remuneración mínima vital.
- Analizar los fundamentos del criterio del nivel general del salario a través de la técnica de análisis de documentos, y buenas prácticas del derecho comparado.

II. MÉTODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque cualitativo se enmarca en el estudio sociocrítico a través del análisis crítico del discurso, cuyo objetivo es vincular la incidencia del nivel general del salario y sus impactos en la remuneración mínima vital del trabajador en el Perú, teniendo como factor preponderante la dignidad como categoría del reconocimiento de los derechos humanos.

2.2 MÉTODOS DE MUESTRO

La naturaleza de nuestra investigación no se medirá con muestras probabilísticas sino observando, describiendo y teorizando la variable independiente de estudio y su probable incidencia en la determinación de la remuneración mínima vital del trabajador.

En investigación cualitativa se considera:

- **Escenario de estudio**, por la naturaleza de nuestra investigación no se tiene definido un ambiente físico, y el ambiente social y humano se establece a partir de las políticas laborales del Estado y los trabajadores cuyas características son diversas en su cultura, productividad y rango económico.
- **Caracterización de sujetos**, en este apartado se tendrá en cuenta los trabajadores, a la sociedad y el Estado.
- **Plan de análisis o trayectoria metodológica**, se tendrá en cuenta el enfoque cualitativo y el diseño de investigación es sociocrítico, a través del análisis crítico del discurso, cuyo objeto de estudio es delimitar los impactos o efectos sociales que se generan a partir de reconocer un sueldo mínimo vital basados en la dignidad, y la realidad socio económica de las política laborales del Estado Peruano.

2.3 RIGOR CIENTÍFICO

La presente investigación pretende determinar de forma fehaciente mediante la aplicación de métodos de investigación, técnicas e instrumentos de naturaleza cualitativa, la relación que tenga la remuneración justa y equitativa con el nivel general del salario, para de esta forma proponer criterios que permitan garantizar una remuneración en base a la dignidad del trabajador.

2.4 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS

Los datos se analizarán desde la perspectiva del diseño socio crítico y la aplicabilidad es el análisis crítico del discurso que permitirá establecer relaciones, concepciones y especificaciones al respecto para establecer criterios para la remuneración mínima vital en nuestro país.

2.5 ASPECTOS ÉTICOS

El presente trabajo se ha realizado teniendo en cuenta las normas internacionales APA, citando de forma adecuada los autores, refiriendo las fuentes de información, así como mostrando la veracidad y confiabilidad de los datos que se presentará en el desarrollo de la presente investigación.

III.RESULTADOS

Descripción de los Resultados:

- Objetivo 01:

Según el enfoque y perspectiva de la investigación, y siendo de naturaleza cualitativa, se eligió la entrevista con expertos como técnica por fortalecer y dar una respuesta más contundente a la formulación del problema y logro de objetivos específicos. Esta técnica permite la obtención de información que el investigador considera como relevante. Los criterios para elegir a los expertos están delimitados en la especialización, experiencia y publicación en artículos específicos o revistas especializadas.

El instrumento de esta técnica es la guía de preguntas que deben estar orientadas a la pregunta de investigación, marco teórico y objetivos.

Tabla Entrevista a magistrados de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

Magistrado 1 

Economista 

Preguntas	Respuestas
1. ¿Cuál es el balance de las políticas del Estado orientado al salario de los trabajadores en el Perú?	Lo deficiente, desde que las regulaciones salariales que emite el estado además de ser poco constantes como no se dan todos los años, por otro lado no están sectorizados aun concepto o una categoría que tiene que ver con un mínimo vital y eso no resulta suficiente porque en el Perú gran parte de los trabajadores perciben más allá del mínimo vital, es decir la modificación no regula para ello. Considero que debe ser transversal para los trabajadores.

La Política del Estado orientado a al salario de los trabajadores en el Perú no ha sido positivo su balance, por la debida razón que su incremento no ha ido acorde con las necesidades de los trabajadores y de sus familias, al nivel costo de Vida su canasta familiar y del desarrollo económico y a los niveles de productividad que alcanzo el Perú en estos últimos años de crecimiento económico del País. Esto indica que la distribución de la riqueza del Perú es para un reducido sector de la población.

2. ¿Qué normas de protección jurídica se reconocen en el Perú para establecer una remuneración mínima vital?

La norma más importante es el decreto ley 14222 que es un decreto bastante antiguo, es una ley que establece en el Perú que cualquier trabajador que tenga una jornada igual mayor a las cuatro horas debe percibir una remuneración mínimo vital.

Convenios OIT que establecen también una estructura remunerativa básica para los trabajadores en cada estado si se ampara y también se complementa con la constitución del 79 y luego con la del 93 y las normas constitucionales aun cuando no sean literales.

La Constitución señala que las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones

representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Esta responsabilidad ha recaído en el Poder Ejecutivo. No obstante, en el debate actual sobre el incremento de la RMV, se ha podido advertir un esfuerzo del Gobierno por generar un espacio de diálogo tripartito en el Consejo Nacional de Trabajo, donde participan los representantes de los trabajadores, de los empleadores y también del Gobierno.

3. ¿Qué normas de protección jurídica se reconocen en el Perú para establecer una remuneración mínima vital?

Si, es importante considerar el criterio del Nivel General del Salario, sin embargo deberían establecerse políticas salariales orientadas a bandas salariales como existe en el Derecho Comparado, como existe en España, de tal manera que se fijen estos salarios estableciendo los mínimos que debería establecer un trabajador que realice determinada profesión u ocupación

La perspectiva para determinar la Remuneración Mínima vital debe considerar contextos internacionales establecidos en el convenio 131 de la OIT, que no ha sido notificado por el Perú (necesidad de los trabajadores y de sus familias, costo de vida, prestaciones de seguridad social, factores económicos de desarrollo, productividad y alto nivel de empleo).

	<p>El monto de la Remuneración Mínima Vital no debería basarse solo en aspectos económicos y políticos, sino incorporar aspectos de carácter técnico que ayuden a establecer una remuneración mínima vital sostenible en el tiempo.</p>
<p>4. ¿Dentro del ordenamiento jurídico que normas o estructuras jurídicas se deberían fortalecer para establecer una remuneración mínima vital justa de los trabajadores en el Perú?</p>	<p>Debería existir un reajuste automático, así como hay normas que regulan el mínimo vital cada cierto tiempo.</p> <p>Es importante tener normas que establezcan reajustes periódicos de la remuneración mínima vital que sean previamente concordados y de manera porcentual.</p> <p>Considero que para llegar a una remuneración mínima vital justa, primero, equipararla con el valor de la canasta familiar y a partir de eso hacer reajustes.</p> <p>El Ministerio de Trabajo el INEI y el MEF son organismo del estado que debe ser fortalecido, con una permanente participación del consejo Nacional de Trabajadores (CNT) para formular y establecer ante el Poder Ejecutivo una Remuneración Mínima Vital (RMV) que en lo posible cubra la canasta básica familiar de los Trabajadores, y mejorar su nivel de vid</p>

- Objetivo 02:

La técnica del análisis de documentos es de naturaleza cualitativa y consiste en hacer un análisis exhaustivo y riguroso de los documentos que tengan relevancia jurídica, social y económica.

El documento que se analizará es el Informe del Consejo Nacional del Trabajo que es una institución del Estado que convoca a empresarios y trabajadores para enmarcar las políticas públicas de trabajo. En este documento se establece los criterios para delimitar el monto de la remuneración mínima vital en base a dos criterios o factores, la inflación y la productividad. Asimismo, se establecen las bandas salariales de acuerdo a criterios específicos de productividad, diferenciando los montos en base al rendimiento y al contexto sociocultural. En el último CADE 2018 se agendó los criterios para determinar la remuneración mínima vital atendiendo la diversidad de la productividad geográfica, cultural y económica.

En el contraste con la realidad las experiencias laborales en El Salvador se delimitan a través de una política nacional del salario mínimo de acuerdo a las necesidades según el costo de vida de los trabajadores y el cumplimiento de las agendas prioritarias del Consejo Nacional de Salario Mínimo. Las funciones de este organismo es fijar periódicamente los salarios mínimos de conformidad con el procedimiento establecido en el Código de Trabajo, realiza análisis de acuerdo al costo de vida, por equipo multidisciplinario del Consejo Nacional del Salario Mínimo, prescribe normas para enmarcar el costo de la vida y crea comisiones para investigar los elementos establecidos en el artículo 145 del Código del Trabajo.

Finalmente elabora documentos de impacto de salario en los hogares con la finalidad de establecer indicadores para discutir un posible reajuste salarial.

En el caso de Bolivia, los criterios para fijar el salario mínimo vital parten del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas teniendo en cuenta la productividad y la inflación, las prácticas diseñadas e implementadas desde las políticas públicas se materializan en un plan de riesgo y prioridad para establecer el mínimo vital atendiendo las necesidades colectivas del trabajador y el principio de su dignidad.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para la discusión de resultados se tendrá en cuenta la recopilación de los trabajos previos o antecedentes y las teorías que se utilizaran para respaldar los resultados:

TRABAJOS PREVIOS	BASES EXPLICATIVAS
Jimeno Arce y Sanabria Forero (2012), en su tesis: "DERECHO FUNDAMENTAL AL MINIMO VITAL: COMUN DENOMINADOR A LOS LÍMITES DEL ESTADO"	En el marco del desarrollo de esta investigación ha quedado plasmada una serie de conocimientos alrededor del derecho fundamental al mínimo vital, cuando quiera que este se establece como un limite y derrotero del Estado en relación con ciertas condiciones que aseguran a los asociados una existencia, que se fundamenta en los principios constitucionales y en medio de la constante: Estado Social de Derecho. Nos encontramos con que la Corte Constitucional se ha manifestado casi que desde su creación como un órgano de protección social, y que ha acogido el derecho fundamental al mínimo vital y todo su contenido filosófico para crear ciertos criterios jurídicos. Con el precepto, mínimo vital, los asociados al Estado Social de Derecho, acuden al juez de tutela para que le sean garantizados ciertos derechos mínimos que consideran violados, como es el caso en materia

	<p>laboral en cuanto a la garantía del pago debido y oportuno del salario o pensión ya reconocida, de forma que se asegure su única fuente de subsistencia.</p>
<p>Aliaga Castillo (2015), en su tesis titulada: “LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y DEMAS DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONALES COMO LÍMITES MATERIALES DEL CONTRATO-LEY”</p>	<p>La remuneración mínima vital es el monto mínimo que debe recibir todo trabajador para subsistir. Es un derecho necesario relativo, esto es, indisponible hacia abajo pero disponible hacia arriba. La RMV debe ser equitativa y suficiente para procurar bienestar material y espiritual al trabajador y a su familia. Asimismo, debe ser fijada por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.</p> <p>El monto de la remuneración mínima vital forma parte del contenido esencial de este derecho fundamental, toda vez que está dirigido a satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia, y procurar su desarrollo económico y social. Asimismo, coadyuva a la efectividad de derechos constitucionales fundamentales conexos, como lo son la vida (artículo 2º, inciso 1), educación (artículo 13º),</p>

	<p>salud (artículo 7º), protección de la familia (artículo 4º), remuneración suficiente (artículo 24º), el principio-derecho de dignidad (artículo 1º) y los valores de igualdad material y social (artículos 2º, inciso 2, y 44º).</p>
<p>Sarzo Tamayo (2012), en su tesis titulada: “LA CONFIGURACIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA REMUNERACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO”</p>	<p>El derecho constitucional a la remuneración es, a la vez, un derecho fundamental y humano en el ordenamiento jurídico peruano. Este dato es relevante porque el contenido constitucional del derecho a la remuneración (ya sea que se entienda como “contenido esencial” o como “contenido constitucionalmente protegido”) no puede configurarse al margen de la concreta posición jurídica de éste.</p> <p>Para determinar si el contenido constitucional del derecho a la remuneración se trata del denominado “contenido esencial” de los derechos fundamentales o del llamado “contenido constitucionalmente protegido”, es clave analizar la relación existente entre ambas figuras jurídicas en nuestro sistema constitucional. Al respecto, existen tres posiciones en torno al tema. La primera postula una relación de identidad entre ambas</p>

	<p>categorías. La segunda, una relación de todo a parte. Finalmente, una tercera posición centra su análisis en los límites inmanentes de los derechos fundamentales.</p>
TEORÍAS RELACIONADAS	BASES EXPLICATIVAS
Teoría del liberalismo	<p>Esta teoría se caracteriza por una fe absoluta en la libertad. Niega al Estado el derecho para intervenir en el problema contra el autoritarismo capitalista. La producción económica es un asunto que debe quedar abandonado al espíritu de iniciativas y al esfuerzo personal. Los precios de las cosas son los que resultan de la libre concurrencia y el precio de la jornada del obrero o de cualquier otro trabajo o servicio se regula con el precio corriente de toda cosa conforme a la Ley de la Oferta y la Demanda.</p>
Teoría de la Remuneración Mínima Vital	<p>La consagración del derecho a la remuneración en nuestro ordenamiento constitucional – en complementariedad con el reconocimiento de otros derechos constitucionales, claro está – resulta esencial para que el Estado social peruano cumpla con sus fines. En efecto, resultaría banal pensar en brindarles a las personas condiciones</p>

de existencia dignas para el ejercicio real de su libertad si es que no se les garantiza un ingreso por sus labores dependientes que les permita lograr su propio bienestar material y espiritual. En ese sentido, el reconocimiento constitucional de este derecho resulta básico en la configuración del Estado peruano como uno social.

Además, en esta modalidad estatal, el derecho a la remuneración es una expresión directa de la dignidad humana, pues – tal como afirma el Tribunal Constitucional en otra sentencia – “en el Estado social el respeto a la dignidad se refiere esencialmente a lograr una mejor calidad de vida de las personas”, aspiración que constituye la finalidad última del derecho a la remuneración, según su regulación constitucional. En este contexto, no hay que olvidar que el respeto de la dignidad humana es uno de los fines supremos del Estado, con lo cual la protección de una expresión directa de ésta (el derecho a la remuneración) se erige en un objetivo primordial del Estado.

V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a las técnicas e instrumentos aplicados no se pueden considerar un solo criterio para determinar el salario mínimo vital en el Perú. Se establece lo que en doctrina se llama las bandas salariales que determinan una serie de criterios como la productividad, la canasta familiar y la progresión para determinar el monto del salario mínimo vital.
2. El criterio del nivel general del salario incide de forma directa en la determinación de la remuneración mínima vital de los trabajadores en nuestro territorio nacional, en la medida que, es un requisito esencial de la misma en base a la teoría liberal del derecho.
3. Asimismo, debe mencionar que debería existir un reajuste automático, así como hay normas que regulan el mínimo vital cada cierto tiempo de la remuneración mínima vital que sean previamente concordados y de manera porcentual, equiparando el valor de la canasta familiar.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda al Consejo Nacional de Trabajo ampliar los criterios para fijar el monto de la Remuneración Mínima Vital atendiendo a la productividad y la diversidad cultural y geográfica, y establecer salario mínimo.
- 2.** Se recomienda a los legisladores que promuevan la modificación específica de la normatividad para establecer de forma clara los criterios para determinar la remuneración mínima vital en nuestro país.
- 3.** Se recomienda a los centros de investigación de las universidades que realicen trabajos acerca de la remuneración mínima vital en nuestro país para determinar de forma clara las necesidades de la población.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Olea, M. (1990). Derecho del trabajo. Civitas Ediciones
- Arce, E. G.(2009). EStudios de Derecho del Trabajo (Libro Homenaje a Javier Neves Mujica). En Límites internos y externos al derecho de huelga. (pp. 384 - 397). LIMA. GRIJLEY EIRL.
- Barajas, M. d. O. S. (1996). Conceptos Básicos del derecho del Trabajo. México: Editorial Porrúa.
- Bernales Ballesteros, E. (1995). La constitución de 1993 – Análisis Comparado. Lima: Editora RAO
- Blancas Bustamante, C. (1991). El derecho a la estabilidad en el trabajo. . Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo.
- Blancas Bustamante, M. (2011). La cláusula de Estado Social en la Constitución. Lima. Fondo Editorial PUCP.
- Bustamante, R. (2001). Derechos fundamentales y proceso justo. Lima: Ara editores
- Canessa Montejo, M. (s/f). Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo-OIT. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú/ Programa Laboral de Desarrollo.
- Carrillo Calle, M. (2001). La flexibilización del contenido laboral de la Constitución. En: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Industrial Papiros S.A.
- De Ferrari, F. (1977). Derecho del Trabajo: De las Relaciones Individuales del Trabajo Formación, Suspensión y Extinción de los Contratos. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Ermida Uriarte, O. (2006) Trabajo Decente y formación profesional , en Boletín de Cinterfor/OIT nº 151, Montevideo

- Ferro Delgado, V. (1992): Balance de la Reforma Laboral Peruana. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima
- García Toma, V. (1995). Teoría del Estado y Derecho Constitucional. Lima: Fondo PUCP
- Gomez Valdez, F. (1996). Derecho del Trabajo – Relaciones Individuales en la Actividad Privada. Lima: Editorial San Marcos
- González Moreno, B. (2002). El Estado Social. Naturaleza Jurídica y Estructura de los Derechos Sociales. Madrid: Universidad de Vigo/Civitas Ediciones S.L.
- Haro Carranza, J. (2005). Derecho individual del trabajo. Lima: Ara Editores
- Krotoshim, E. (1979). Manual del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Editorial de palma.
- Marcenaro, F. R. (1995). El Trabajo en la nueva Constitución. Lima: Cultural Cuzco S.A. Editores.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., & García Murcia, J. (2010). Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Tecnos.
- Montoya Melgar, A. (2012). Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Técnos.
- Palomeque Lopez y Alvarez de la Rosa (2010). Derecho del trabajo. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces
- Pisarello, G. (2007). Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción. Madrid: Editorial Trotta S.A.
- Rendón, V. J. (1994). Manual de Derecho del Trabajo Colectivo. Lima: Ediciones Edial.
- Rodriguez Mancini, J. (2004). Derechos fundamentales y relaciones laborales. Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma S.R.L.
- Schauer, F. (2000). Las reglas en juego. Madrid: Marcial Pons

Anexo 1: Guía de entrevista a especialistas

GUIA DE ENTREVISTA PARA ECONOMISTA Y MAGISTRADO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD	
FECHA:	HORA:
LUGAR:	ENTREVISTADO:
PROFESIÓN:	ESPECIALIDAD:
GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA:	
TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:	
“EL CRITERIO DEL NIVEL GENERAL DEL SALARIO Y SU INCIDENCIA EN LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE LOS TRABAJADORES EN EL PERÚ”	
ÍTEMS A TRATAR:	
<ul style="list-style-type: none"> - Políticas estatales de protección al trabajador - Normas jurídicas de protección a la remuneración del trabajador - La remuneración mínima vital en el Perú - Fortalecimiento de las instituciones para la protección de la remuneración mínima vital del trabajador 	
PREGUNTAS:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el balance de las políticas del Estado orientado al salario de los trabajadores en el Perú? 2. ¿Qué normas de protección jurídica se reconocen en el Perú para establecer una remuneración mínima vital? 3. ¿De qué manera el criterio del nivel general del salario contribuiría a establecer una remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú? 4. ¿Dentro del ordenamiento jurídico que normas o estructuras jurídicas se deberían fortalecer para establecer una remuneración mínima vital justa de los trabajadores en el Perú? 	
OBSERVACIONES:	

Anexo 2: Guía de análisis de documentos

GUIA DE ANALISIS DE DOCUMENTOS	
TITULO DEL DOCUMENTO:	AUTOR:
TIPO DE DOCUMENTO:	EDITORIAL:
DOCUMENTOS DE SITIOS WEB	SITIO WEB:
	URL:
	FECHA QUE FUE OBTENIDO:
TEMA DEL QUE SE RECOLECTARÁ INFORMACIÓN: EL CRITERIO DEL NIVEL GENERAL DEL SALARIO Y SU INCIDENCIA EN LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE LOS TRABAJADORES EN EL PERÚ	
CRITERIOS A PARA ANALISIS Y SELECCIÓN DE INFORMACIÓN : <ul style="list-style-type: none">- RELEVANCIA JURÍDICA- APLICACIÓN EN LA LEGISLACION PERUANA- ANALISIS DOCTRINARIO	
RESUMEN:	
OBSERVACIONES:	

ENTREVISTA A EXPERTOS

Nombre : José Miguel Saldarriaga Medina.

Cargo : Juez

Fecha : 01-10-2018

1. ¿Cuál es el balance de las políticas del Estado orientado al salario de los trabajadores en el Perú?

Lo deficiente, desde que las regulaciones salariales que emite el estado además de ser poco constantes como no se dan todos los años, por ejemplo el ultimo ha sido después de casi tres años, por otro lado no están sectorizados aun concepto o una categoría que tiene que ver con un mínimo vital y eso no resulta suficiente porque en el Perú gran parte de los trabajadores perciben más allá del mínimo vital, es decir la modificación no regula para ello hay otro rubro como las empleadas del hogar que están fuera del mínimo vital por eso creo que es ineficiente pero no suficiente porque como política de estado considero que debe ser transversal para los trabajadores pero no lo es.

2. ¿Qué normas de protección jurídica se reconocen en el Perú para establecer una remuneración mínima vital?

La norma más importante es el decreto ley 14222 que es un decreto bastante antiguo, es una ley que establece en el Perú que cualquier trabajador que tenga una jornada igual mayor a las cuatro horas debe percibir una remuneración mínimo vital, no tiene una disposición mayor porque en su momento no había una estructuración de los mínima vitales y establece un piso mínimo y reductible para cualquier trabajador ya luego a lo largo de los años se ha ido regulando con diversos decretos supremos que establecen los mínimos vitales y además este decreto ley se compadece con diferentes convenios OIT que establecen también una estructura remunerativa básica para los trabajadores en cada estado si se ampara y también se complementa con la constitución del 79 y luego con la del 93 que aun cuando no hablan de una remuneración mínima vital, cuando hablan de una remuneración equitativa y suficiente vamos a entender que parte de la idea que sea una remuneración que sea la que se pague en el territorio nacional que en teoría debería ser la mínima vital debería ser igual al valor de la canasta familiar estamos lejos de alcanzarla La norma de protección básica sería el decreto ley 14222 y las normas constitucionales aun cuando no sean literales.

3. ¿De qué manera el criterio del nivel general del salario contribuiría a establecer una remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú?

Considero que en el Perú más que un nivel general del salario debería haber bandas salariales como en España por ejemplo que de tal manera que cualquier categoría profesional como es en el caso de un docente debe ganar aproximadamente como mínimo 1200 soles.

En el Perú tenemos experiencias en bandas salariales, por ejemplo en el poder judicial, en entidades públicas en general y algunas empresas como SEDALIB tiene una estructura

salarial, eso debería masificarse en general deberían existir estructuras salariales para que se elimine cualquier tipo de diferencia objetiva por ejemplo en las municipalidades hay obreros que realizan labores de jardinería y perciben 1500 soles y otros que perciben 930 soles probablemente esa diferencia sea subjetiva por tendencias políticas o de gobiernos eso debe ser general a través de categorías u ocupaciones, y dentro de las propias empresas o entidades públicas deben existir bandas salariales y es importante teniéndose en cuenta que a partir de la norma que establece o refuerza la idea de igualdad de oportunidades en cuanto al hombre y la mujer señala tanto la ley como el reglamento refieren que en cada empresa debe haber bandas salariales.

Considero que el criterio general del salario es importante pero, es más importante aún establecer una política remunerativa nacional, que se fijen bandas salariales establezcan los mínimos que debería recibir un trabajador que realice determinada profesión u ocupación sin perjuicio de darle la posibilidad de que al interno de cada empresa pueda recibir una remuneración igual o mayor al mínimo vital.

4. ¿Dentro del ordenamiento jurídico que normas o estructuras jurídicas se deberían fortalecer para establecer una remuneración mínima vital justa de los trabajadores en el Perú?

Debería existir un reajuste automático, así como hay normas que regulan el mínimo vital cada cierto tiempo por ejemplo de manera anual o cada tres años pero eso pasa básicamente por la voluntad que pueda tener, considero que puede también afectar la formalidad; es decir que empresas ya formalizadas al no tener para pagar al trabajador lo haga de manera informal. Es importante tener normas que establezcan reajustes periódicos de la remuneración mínima vital que sean previamente concordados y de manera porcentual.

El salario justo es una categoría que la OIT acuñó hace algunos años la percepción del concepto que permita un nivel de vida moderado y razonable que cubra gastos tales como alimentación, vestido, salud, vivienda y en general lo que se necesita para sostenerse como persona y como familia.

Considero que para llegar a una remuneración mínima vital justa, primero, equipararla con el valor de la canasta familiar y a partir de eso hacer reajustes.

ENTREVISTA A EXPERTOS

Nombre: Juan Medina

Cargo: Abogado Corporativo MLPT - Oral
Corte Superior de Justicia de La Libertad

Fecha: _____

1. ¿Cuál es el balance de las políticas del Estado orientado al salario de los trabajadores en el Perú?
2. ¿Qué normas de protección jurídica se reconocen en el Perú para establecer remuneración mínima vital?
3. ¿De qué manera el criterio del nivel general del salario contribuiría a establecer remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú?

ENTREVISTA A EXPERTOS

Nombre : EDUARDO LUIS RAMOS CUADROS
Cargo : ECONOMISTA
Fecha : 06.10.2018

1. ¿Cuál es el balance de las políticas del Estado orientado al salario de los trabajadores en el Perú?

La Política del Estado orientado a al salario de los trabajadores en el Perú no ha sido positivo su balance, por la debida razón que su incremento no ha ido acorde con las necesidades de los trabajadores y de sus familias, al nivel costo de Vida su canasta familiar y del desarrollo económico y a los niveles de productividad que alcanzo el Peru en estos últimos años de crecimiento económico del País. Esto indica que la distribución de la riqueza del Perú es para un reducido sector de la población.

2. ¿Qué normas de protección jurídica se reconocen en el Perú para establecer una remuneración mínima vital?

La Constitución señala que las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. De acuerdo al Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Pese a que la Constitución y la OIT consideran fundamental la participación de los actores sociales en la determinación de la RMV, históricamente esta responsabilidad ha recaído directamente en el Poder Ejecutivo. No obstante, en el debate actual sobre el incremento de la RMV, se ha podido advertir un esfuerzo del Gobierno por generar un espacio de diálogo tripartito en el Consejo Nacional del Trabajo (CNT), donde participan los representantes de los trabajadores, de los empleadores y también del Gobierno, siguiendo de esta manera las recomendaciones de

3. ¿De qué manera el criterio del nivel general del salario contribuiría a establecer una remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú?

En el Perú, los salarios de la mediana y gran empresa suelen estar por encima de la RMV; no así el promedio de salarios de la pequeña y micro empresa, donde cualquier incremento en el monto de la RMV podría generar el ingreso o el retorno a la informalidad. Sin embargo, el hecho de que una empresa pague en promedio un salario superior al mínimo vital no implica necesariamente que un incremento en el monto de la RMV no tenga impacto en el costo laboral de su planilla. Existen, por un lado, beneficios sociales, como es el caso de la asignación familiar, que se fijan en función a la RMV vigente. Por otro lado, se pueden encontrar numerosos pactos o convenios colectivos cuyos beneficios están fijados en función de la RMV.

El monto de RMV que se determine no deberá basarse puramente en aspectos económicos y mucho menos políticos, sino que deberá tomar en cuenta sobretodo, aspectos de carácter técnico que ayuden a una decisión económica y socialmente informada pero también sostenible en el tiempo.

4. ¿Dentro del ordenamiento jurídico que normas o estructuras jurídicas se deberían fortalecer para establecer una remuneración mínima vital justa de los trabajadores en el Perú?

El Ministerio de Trabajo el INEI y el MEF son organismo del estado que debe ser fortalecido, con una permanente participación del consejo Nacional de Trabajadores (CNT) para formular y establecer ante el Poder Ejecutivo una Remuneración Mínima Vital (RMV) que en lo posible cubra la canasta básica familiar de los Trabajadores, y mejorar su nivel de vida ; A nivel de los Países latinoamericanos Argentina tiene una Remuneración Mínimo Vital de 498 Dólares seguidos por Uruguay con 470 dólares, Chile con 455.4 dólares, El Perú ocupa el último cuarto lugar de RMV con 280 dólares y luego esta Colombia , México y Venezuela con 74 dólares

4. ¿Dentro del ordenamiento jurídico que normas o estructuras jurídicas se deberían fortalecer para establecer una remuneración mínima vital justa de los trabajadores en el Perú?

El Ministerio de Trabajo el INEI y el MEF son organismo del estado que debe ser fortalecido, con una permanente participación del consejo Nacional de Trabajadores (CNT) para formular y establecer ante el Poder Ejecutivo una Remuneración Mínima Vital (RMV) que en lo posible cubra la canasta básica familiar de los Trabajadores, y mejorar su nivel de vida ; A nivel de los Países latinoamericanos Argentina tiene una Remuneración Mínimo Vital de 498 Dólares seguidos por Uruguay con 470 dólares, Chile con 455.4 dólares, El Perú ocupa el último cuarto lugar de RMV con 280 dólares y luego esta Colombia , México y Venezuela con 74 dólares

REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL 03 - TRUJILLO NOR OESTE

Eduardo Ramos Cuadros
Eduardo Ramos Cuadros
ESPECIALISTA DE RACIONALIZACIÓN I
ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>¿De qué manera el criterio del nivel general del salario incide para determinar la remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú?</p>	<p>El criterio del nivel general del salario incide de forma directa para determinar la remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú</p>	<p>General Determinar de qué manera el criterio del nivel general del salario incide para determinar la remuneración mínima vital de los trabajadores en el Perú</p> <p>Específicos - Delimitar a través de la entrevista con expertos la incidencia que existe entre el nivel general del salario y la remuneración mínima vital. - Analizar los fundamentos del criterio del nivel general del salario a través de la técnica de análisis de documentos, y buenas prácticas del derecho comparado.</p>	<p>El enfoque cualitativo se enmarca en el estudio sociocrítico a través del análisis crítico del discurso, cuyo objetivo es vincular la incidencia del nivel general del salario y sus impactos en la remuneración mínima vital del trabajador en el Perú, teniendo como factor preponderante la dignidad como categoría del reconocimiento de los derechos humanos.</p>	<p>Entrevista y análisis de documentos</p>