



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

“El derecho a la remuneración y la comisión del delito de apropiación  
ilícita en la empresa SERPOST 2015-2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogado

**AUTOR:**

Br. Jhesson Pool Chávez Valderrama (ORCID: 0000-0003-2150-7153)

**ASESOR:**

Dr. Aceto, Luca (ORCID: 0000-0001-8554-6907)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derechos Fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción  
Constitucional y Partidos Políticos

**Lima – Perú**

**2019**

**Dedicatoria:**

Lo dedico a mis padres que sin su ayuda incondicional no hubiese podido lograr este objetivo en mi vida.

A mis hijas, Cielo, Grecia y Daniela para que sepan que todo se puede lograr en esta vida

**Agradecimientos:**

Agradezco a Dios por permitirme la vida y dicha de lograr este objetivo.

A mis padres por todo el apoyo generado, a mis Asesores Académicos por sus enseñanzas para guiarme al poder elaborar y desarrollar mi tesis.

A todos los docentes que me enseñaron a amar esta profesión desde sus inicios.

## **PÁGINA DEL JURADO**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### Declaratoria de autenticidad

Yo, JHESSON POOL CHAVEZ VALDERRAMA, identificada con DNI N°09882927, adscrito a la Facultad de Derecho, escuela profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

#### DECLARO:

Que el presente trabajo de Investigación titulado: "El Derecho a la Remuneración y la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST 2015-2018" es totalmente de mi autoría para aspirar al Título en Derecho, ha sido realizada en la Universidad Cesar Vallejo bajo mi consentimiento.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que no son de mi autoría están debidamente citados respetando los derechos de autor.

En consecuencia me responsabilizo de cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de los documentos como de la información contenida y me someto a cualquier sanción que ello conlleve cumpliendo y respetando el reglamento establecido por la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de octubre del 2019



---

JHESSON POOL CHAVEZ VALDERRAMA  
DNI: 09882927

## ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Indice.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
Marco teórico.....	6
Justificación del estudio .....	10
Supuestos/objetivos del trabajo de investigación .....	11
II. MÉTODO .....	12
2.1. Diseño de investigación .....	12
2.2. Método de muestreo .....	13
2.3. Rigor científico:.....	15
2.4. Análisis cualitativo de los datos: .....	16
2.5. Aspectos éticos. ....	17
III. RESULTADOS .....	18
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES .....	26
VI. RECOMENDACIONES .....	27
REFERENCIAS .....	28
ANEXOS.....	34

## RESUMEN

Esta investigación se realiza con el objetivo de establecer la relación directa y objetiva entre “**El Derecho a la Remuneración y la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST 2015-2018**” por una parte, el derecho a la remuneración que es un derecho fundamental en la persona a fin de lograr un bienestar económico a su familia y por otro lado la comisión por parte de la empresa de no reconocer una parte de la remuneración a los trabajadores, generando para ello un ilícito penal al cometer el delito de apropiación ilícita de las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores entre el periodo 2015 – 2018.

Mi estudio es de tipo base – descriptivo, aplicando la teoría Fundamentada que permitirá realizar una descripción de las causas y consecuencias del derecho a la remuneración y la comisión del delito de apropiación ilícita en la empresa SERPOST 2015 – 2018.

Este estudio contara con la participación de 10 abogados especialistas en las ramas de Derecho laboral y penal de los cuales 03 forman parte de la empresa SERPOST.

La presente Investigación nos permitirá establecer las siguientes conclusiones: El no realizar un pago por la diferencia remunerativa en un incremento salarial configura que no se le reconozca parte de una remuneración presupuestada, generando la disposición de dicho pago para otros gastos de la empresa y por ende se apropian ilícitamente de una remuneración que le corresponde al trabajador desde hace 03 años, asimismo, se debe considerar que la comisión de un delito penal en este tipo de casos, no se aplica o es muy poco común su ejecución en la actualidad y por último, la acción penal esta direccionada a personas o representantes legales, en tal sentido, este proceso ilícito sería direccionada al representante legal de la empresa y no a la empresa como persona jurídica.

En la actualidad existe marco teórico descriptivo, normativo e interpretativo en cuando a las variables de estudio.

**Palabras clave:** *Derecho a la remuneración, Apropiación Ilícita, escala salarial, bienestar económico, representante legal.*

## ABSTRACT

This research is carried out with the aim of establishing the direct and objective relationship between "The Right to Remuneration and the Commission of the Crime of Illicit Appropriation in the company SERPOST 2015-2018" on the one hand, the right to remuneration that is a right fundamental in the person in order to achieve economic well-being to his family and on the other hand the commission by the company not to recognize a part of the remuneration to the workers, thus generating a criminal wrongdoing by committing the crime of illegal appropriation of the remuneration left from workers between 2015 – 2018.

My study will be basic - descriptive, applying the Grounded theory that will allow to make a description of the causes and consequences of the right to remuneration and the commission of the crime of illegal appropriation in the company SERPOST 2015 – 2018. This study will involve 10 lawyers specialized in the branches of labour and criminal law of which 03 are part of the company SERPOST.

This Research will allow us to draw the following conclusions: Not making a payment for the pay gap in a wage increase sets that part of a budgeted remuneration is not recognized, generating the provision of such payment for other expenses of the undertaking and therefore unlawfully appropriate remuneration that has been borne by the worker for 03 years, it must also be considered that the commission of a criminal offence in such cases does not apply or is very rare its example at present and finally, criminal proceedings are directed to persons or legal representatives, in this sense, this unlawful process would be directed to the legal representative of the company and not to the company as a legal person.

There is currently a descriptive, normative and interpretative theoretical framework for study variables.

**Keywords:** *Right to remuneration, Illicit appropriation, pay scale, economic well-being, legal representative.*



## I. INTRODUCCIÓN

Según la **aproximación temática**; La presente Tesis de investigación se refiere al Derecho a la remuneración y la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa Servicios Postales del Perú S.A. SERPOST, debemos enmarcar el derecho a la remuneración como principio fundamental establecido en nuestra Carta Magna y La vulneración de ese derecho fundamental como un delito penal (apropiación Ilícita), por ello, debemos considerar que en la empresa se ha vulnerado dicho derecho desde el año 2015 a razón de que el pleno directivo determino a través de una política salarial y una nueva escala salarial, que se creyó en primera instancia como un incremento general, sin embargo, se determinó que las diferencias remunerativas no percibidas por los colaboradores, se debieron a causa de no percibir el nivel remunerativo que ganaron hasta el año 2014 al haber tenido un rango salarial de nivel 1 y con la nueva estructura salarial 2015 se convierte en uno de rango salarial Nivel C, sin ningún sustento objetivo por lo que genero la diferenciación salarial entre los trabajadores por ende se genere esta reclamación que incluso se presentó ante la Entidad Fiscalizadora Laboral (SUNAFIL) quien ha realizado investigaciones sobre todos los eventos ocurridos dentro del periodo de tiempo agosto 2015 hasta 2018 y está determinando que exista discriminación en las remuneración al no reconocer el nivel remunerativo ganado antes de la política y escala remunerativa del 2015 hasta el año 2018.

Partiendo de este hecho, se deberá fundamentar que al existir esta vulneración al derecho de las remuneraciones en un periodo de tiempo en el cual, dicho personal presto igual labores pero que no se respetaron la diferencia salarial según el rango salarial en la nueva escala salarial 2015 reconocida por la Entidad Fiscalizadora Laboral (SUNAFIL), como parte no pagada en los haberes de los trabajadores se haya cometido el delito de Apropiación Ilícita común tipificado en el artículo 190 del Código Penal. Debo indicar que el interés de la investigación por esta problemática se realizó considerando la realidad existente en las organizaciones peruanas, generadas a causa de la decisión unilateral que tiene el empresariado para realizar acciones que impactan a la razón de ser de una organización quienes son sus colaboradores, en tal sentido, una falta de evaluación de funciones del personal, alineado con una estructura salarial que no demuestra una equidad salarial interna en la organización, son factores directos y objetivos que determinan la existencia de una vulneración a los derechos fundamentales de los colaboradores en las organizaciones actuales.

**Trabajos Previos;** Al respecto debemos de considerar que la vulneración al derecho a la Remuneración es un problema existente en la sociedad a nivel mundial y aunque se han regulado desde hace años su protección en Tratados Internacionales, nuestra Carta Magna, normativas legales y su implicancia penal no se ha considerado de manera explícita, en nuestra realidad peruana recién se viene regulando de manera específica la discriminación de la remuneración con normativas complementarias y que en estos últimos años se ha generado por lo que su difusión y obligación tiene mayor entendimiento e impacto sobre el incumplimiento de esta, asimismo, la Entidad Fiscalizadora Laboral (SUNAFIL) realiza la supervisión para velar que disminuya los casos de discriminación a la remuneración en las empresas y organizaciones del país, en tal sentido, la perspectiva que se ha considerado en este trabajo, aplica en una vulneración a la remuneración en función a las labores que realiza los trabajadores dentro de la organización y su consecuencia penal si no recibe una contraprestación económica acorde con el valor de su labor cometiendo el Delito de Apropiación Ilícita común)

**Antecedentes Internacionales;** Almada (2016) en su tesis denominada: *La protección del derecho al trabajo digno, entre el garantismo y la flexibilidad* estudio realizado en la Universidad de Barcelona para optar el grado de Doctor en Derecho y Ciencia Política, en una de sus conclusiones plantea que se incluya en las Constituciones como forma de proyecto social; que sea un límite infranqueable para los poderes públicos y privados; que se establezca el principio de “prohibición del retroceso social” ,para impulsar acciones en pro del trabajo y poner el objetivo del Estado Social y Democrático de Derecho (p 401) En la presente tesis, deja claro el entorno normativo, que se debe plantear para configurar la protección de los derechos laborales dignos, estableciendo cumplimiento a escalas diferenciadas pero que se unen a un solo objetivo, el trabajo digno, el cual no debe ser vulnerado por organizaciones públicas ni privadas, agregando que el incumplimiento a ello se consideraría un delito.

Andrade (2016) en su tesis denominada: *El error en el pago de salarios”* estudio realizado en la Universidad de Montevideo para optar el grado de Magister en Derecho de empresa debemos indicar que: El salario se enmarca en normativas que la protegen, su incumplimiento afecta al trabajador debiendo regularizarse como buena fe por parte del empleador.

Martín (2017) en su tesis denominada: *“La responsabilidad empresarial en materia laboral y de seguridad social en los supuestos de subcontratación. Especial referencia al derecho de igualdad y no discriminación”* efectuado en la Universidad de Salamanca para

optar el grado de Doctor en Derecho del trabajo y Trabajo Social podemos indicar que se establece claramente la intención de no generar un cumplimiento legal a favor de los trabajadores ya que esta forma de “evasión ilegal” de cumplimiento de la normativa laboral vulnera los derechos ganados por los trabajadores subcontratados quienes reciben menos ingresos que quien trabaja directamente para la empresa principal, esta forma de subcontratación legal genera este tratamiento, sin embargo, enfocándolo a nuestro estudio debemos considerar que el no otorgamiento de la remuneración total o parcial, la empresa principal es solidario con la empresa subcontratista, si no se cumple con la remuneración del trabajador subcontratado, este puede ejercer el derecho de presentar su denuncia por apropiación ilícita de las remuneraciones indicando como parte de la acusación la empresa que contrato al subcontratista.

Según la revista Exploring Intellectual Capital (2017) el artículo elaborado por Raja, Nabeel-Ud sobre ¿La satisfacción laboral media, la relación entre la carga de trabajo, la remuneración y la recompensa psicológica con el desempeño laboral? establece: La carga de trabajo debe ser considerada parte de la contratación inicial, así como la remuneración, sin embargo, la recompensa psicológica está en función al trabajo y el factor motivacional de la empresa.

En la revista indexada BJIR (A British Journal of Industrial Relations) En el artículo elaborado por Williams, C.C. and Horodnic, I. (2017) “Evaluación de la práctica ilegal de los empleadores respecto a los sueldos de los empleados con subinforme” en ella se explica sobre la mala práctica de empleadores ilegales quienes pagan por debajo del salario, recabando información estadística en 2013 y en 28 países europeos, indican que de cada 33 empleados, Uno recibe salario no reportado, esto se aplica principalmente a pequeñas empresas y los afectados son personas con baja educación, personal no calificado o deudas financieras, esto se genera como un problema con raíces más profundas y que aplica a nivel nacional para su solución.

**Antecedentes Nacionales;** Para el presente trabajo mencionaremos a Huamán (2017) en su tesis denominada: *Efectos jurídicos de la casación laboral N° 489-2015 – Lima vs el derecho a la remuneración digna*, trabajo realizado en la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Abogado, debemos indicar la importancia de considerar que si bien la casación considero que existen criterios para reducir la remuneración al trabajador en aplicación interpretativa de la norma legal N° 9463, este criterio incita al empleador para que accione de forma unilateral y reduzca el salario excediendo sus límites del ius variandi, perjudicando al trabajador debido a que atenta contra el derecho a una remuneración digna

y suficiente.

Finalmente concluyen que si bien no es un precedente vinculante, esta indefensión genera vulneración al bien jurídicamente protegido por el trabajador que es su remuneración.

Jiménez (2018) en su investigación “Actos de Hostilidad: La reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza” indica que existen tres potestades que le son establecidos en el derecho laboral al empleador, “a) El poder de dirección, el cual contiene las facultades de organización y de control de los trabajadores; b) El poder disciplinario y c) El poder de variación o *ius variandi*, el cual supone la posibilidad para el empresario de actualizar contenidos específicos de la prestación laboral de cada trabajador, conforme a las necesidades que impongan las circunstancias de la empresa, del propio puesto de trabajo o de los procedimientos técnicos aplicables; siendo estas características las que dotan de un carácter restrictivo” (p.40)

En referencia a lo indicado debemos considerar que estos poderes considerados al empleador, poder de dirección, poder disciplinario y poder de variación o *ius variandi*, sobre este último, debemos indicar dicho otorgamiento le otorga una libertad que pueda ser confundida como imposición y por ende generaría tomar acciones unilaterales que vulneren derechos fundamentales de los trabajadores.

Puecas y Siaden (2017) indican en su tesis “ Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial Ley N 29944” establecemos al respecto, y enmarcándonos sobre la tesis debemos considerar que no debe existir discrepancias normativas que afecten finalmente al trabajador en este caso al docente, por el contrario se debe analizar como principio básico que al reducir la remuneración del docente por aplicación de una norma específica, esta debe considerar la aplicación de jerarquización de leyes y determinando la validez de la aplicación de la norma con criterio de razonabilidad, coherencia y suficiencia, para lo cual se consideró, en consecuencia dicha normativa del Magisterio no debe ser considerado como aplicable en la actualidad al trasgredir la normativa Constitucional que nuestra Nación tiene.

Gonzales (2017) en su tesis de Magister sobre “Insuficiencia del marco normativo laboral vigente para afrontar el perjuicio económico generado en la relación laboral por la comisión del delito de apropiación ilícita del patrimonio de las empresas empleadoras.” Podemos indicar que “Para la configuración de este delito el ánimo de adueñarse del bien,

y así quedara consumado este delito, por lo que, el agente comete un abuso de confianza otorgada de manera temporal y con la finalidad de devolver se aprovecha de esta situación y dispone del bien. El sujeto activo entonces no podrá ser cualquier persona, pues el agente debe incurrir en dos circunstancias: primero, que haya recibido el bien de forma lícita transmitiéndose una posesión temporal; y, segundo, será que tenga la obligación de devolver el bien, en el modo y circunstancia señalada” (p.81)

En este caso, el investigador define los precepto normativos con lo que se configura el delito de apropiación ilícita para este caso el afectado es la empresa y el agente activo es un trabajador estas circunstancias pueden ser aplicadas de manera inversa, definiendo claro esta los hechos que configuren los elementos de juicio que determinen la existencia de la comisión del delito señalado.

Berrospi (2018) en su tesis de Magister sobre “Apropiación Ilícita de los empleadores por omisión de aportes previsionales del trabajador y su relación con la Calidad de Vida, 2017, concluye que “Se determinó la implicancia que constitucional tiene la apropiación ilícita de aportes previsionales sobre el empleador que solo son sancionados con multas administrativas y esto solo da cabida a que el empleador vea esta omisión de aportes como un mero trámite administrativo esperando así el último momento del cobro de la deuda y multa mas no hay una sanción punitiva para que así el empleador sea persuadido de alguna de realizar estos actos ilícitos.” (p.78)

Está claro que el derecho a tener una jubilación estable de bienestar y conformidad están completamente amparados no solamente por nuestra Carta Magna, sino por Tratados Internacionales que cumplen su función reguladora general, sin embargo, para la aplicación específica de dicho derecho existe normas específicas que no cumplen su rol tuitivo lo que genera que exista vacíos legales, por lo cual, el empleador se valga de estos para aprovechar su incumplimiento y por ende no tenga mayor pena que un incumplimiento administrativo, ello no quita que podamos actuar, considerando que la naturaleza de la acción sea la de un delito y se pueda actuar directamente formulando los fundamentos de hecho y derecho que se amparan a la realidad del delito cometido.

**Marco teórico;** llamada también perspectiva teórica es la parte de la investigación en donde el investigador sustenta teóricamente su trabajo. Por lo que, recoge diversas teorías, estudios realizados por otros autores, antecedentes sobre el tema, así como revisa la literatura existente y recaba información relevante sobre el problema de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pp. 60, 83).

El presente trabajo de investigación tiene dos categorías y cuatro subcategorías, dos subcategorías por cada categoría. Las categorías son: Derecho a la Remuneración y Apropiación Ilícita Común; derecho a la remuneración equitativa, derecho a la remuneración suficiente, Lesión al patrimonio jurídicamente protegido por el abuso de confianza e incumplimiento de la obligación y disposición del Patrimonio, son las subcategorías, en base a estos parámetros, el marco teórico se desarrollara, citando diversos autores con el fin de establecer los conceptos más adecuados a los objetivos de la investigación.

**Derecho a la Remuneración;** dicho concepto es muy amplio en su definición, es así que Basanta, define al salario como “la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a este prestación del trabajo). El salario, para el jurista es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado”

En ese sentido, debemos considerar que para que exista derecho a la remuneración debe haber un vínculo laboral vigente, el cual deberá considerar las condiciones apropiadas para su contraprestación, el establecimiento para ello de los elementos básico de una relación laboral el cual es: La subordinación, el carácter personal de la labor y la remuneración percibida.

Por lo que concluimos que la remuneración forma parte de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

En tal sentido, nuestra normativa lo regula de la siguiente manera:

- Nuestra Carta Magna de 1993 en su artículo 24 que indica: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”
- el trabajador como se define es quien a razón de su labor recibe en contraprestación una remuneración, el cual es otorgado por el empleador quien lo contrato.
- El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 establece en su artículo 06 que la remuneración constituye es todo monto en dinero o especie que recibe el trabajador

por sus servicios prestados, siempre que sean de su libre disponibilidad, y su reglamento que lo refrenda en su artículo 10.

Respecto a normativa Internacional

- Consideramos los convenios Internacionales con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que lo establece en el Convenio 100 sobre igualdad de remuneraciones.
- Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23
  - o “2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
  - o 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social”

**La Remuneración Suficiente.-** Debemos considera como parte del precepto constitucional y que se debe entender como los niveles mínimos que debe percibir el trabajador al realizar su labor, indicando además que el tope mínimo establecido es la Remuneración mínimo vital, la cual lo regula el estado con participación de las instituciones sindicales y empresariales.

**La Remuneración Equitativa.-** Se debe considerar entendiendo que debe existir una equidad entre la labor realizada versus la remuneración percibida, debiendo evitar un tratamiento de desigualdad que las instituciones fiscalizadoras como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral realiza a fin de que exista esta equidad justa.

Por último y en base a las Sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en los expedientes No 0020-2012-PI/TC y 00018-2013-P/TC ha determinado como elementos de la remuneración lo siguiente:

- Acceso, ninguna persona puede ser obligada a realizar labores sin un pago (art. 23 de la carta magna).
- No privación arbitraria, el contrario del acceso el empleador no puede privar de la remuneración a sus trabajadores sin ninguna causa objetiva y justa.
- Prioritario, por lo cual la remuneración es una obligación prioritaria del empleador ante otras obligaciones que este tenga.

- Equidad, ya que no debe haber discriminación en su otorgamiento.
- Suficiente, debido a su obligación de cubrir con las necesidades económicas del trabajador y su familia.

**La Apropiación Ilícita** es el acto cometido por un agente delictivo, **en su provecho o en el de un tercero**; haciendo suya en forma indebida un bien mueble, una suma de dinero o cualquier objeto que se haya entregado para la guarda o depósito, a título de administración o cualquier otro título no traslativo de dominio, existiendo la obligación de devolver oportunamente el bien entregado en custodia

La capacidad de disposición del propietario resulta afectada por el abuso de **Confianza**, siendo este hecho el que justifica la punibilidad del incumplimiento de la obligación de restituir.

Al respecto debo indicar que dentro de la evaluación del delito dentro de un marco laboral, la comisión del ilícito penal se genera sobre la figura jurídica que el empleador ha tomado conocimiento de sus actos al retener el dinero que no le corresponde actuando dolosamente, afectando la calidad de vida del trabajador y su familia quien al recibir menos de lo esperado se ve imposibilitado de actuar para solucionar el problema.

Se debe considerar que el empleador en la mayoría de casos, desconoce o no evalúa el impacto general de los actos, debido a que al retener la remuneración de un trabajador en nuestro caso el no cumplir con pagar la totalidad de la remuneración establecida, genera el ilícito penal, independientemente de las acciones administrativas sancionadoras, y civiles que correspondan.

Ahondando lo establecido, para realizar el cobro de la remuneración impaga o pagada parcialmente existen dos vías a considerar, la vía laboral el cual interviene la entidad pública que vela por el cumplimiento normativo laboral (SUNAFIL) y que establece sanciones pecuniarias, medidas cautelares, cobranzas coactivas a fin de que cumpla con devolver el dinero retenido y la otra vía penal el cual envuelve una revisión de conductas criminales, por lo que se busca emitir sanciones directas para el empleador ante el no otorgamiento de este pago, que puede llevarlo a prisión por un tiempo de 04 años, pero sin prisión preventiva,

**Lesión al patrimonio jurídicamente protegido por el abuso de confianza** .- Es muy importante aclarar que para la comisión del delito de apropiación ilícita, el bien jurídicamente protegido es la remuneración y el empleador al no otorgarlo lesiona dicho



patrimonio en consecuencia el afectado quien es el trabajador se ve perjudicado, esta condición necesaria para su cumplimiento como ilícito penal debe estar acompañado por el abuso de confianza que en este caso, el empleador asume la posición de abuso de confianza creyendo que dentro de su poder de disposición (IUS VARIANDI) realiza las acciones que cree conveniente para la empresa sin considerar en muchos casos el impacto hacia el trabajador lo que genera en muchos casos la comisión del delito de apropiación ilícita.

**Incumplimiento de la obligación y disposición del Patrimonio.-** Estos factores que son necesarios para el cumplimiento del ilícito penal establecen como objeto el incumplimiento de la obligación, es decir, la decisión de retener el bien jurídicamente protegido en este caso incumplir con el pago de las remuneraciones parcial o total y disponer del Patrimonio es decir, hacer uso de las remuneraciones para disponerlo según le convenga.

**Tipicidad Objetiva;** sobre el **Sujeto Activo** del delito es cualquier persona que tuvo un bien mueble, dinero, valor, deposito, comisión, administración u otro título que produzca obligación de entregar, devolver o hacer un uso determinado.

En el presente trabajo, lo enmarcamos a la empresa como el sujeto activo quien realiza el ilícito penal.

**Sujeto Pasivo.-** Es la persona afectada o dueño del bien, en nuestro caso, son los trabajadores afectados por la vulneración del derecho a la remuneración.

**Actos Materiales.-** Estos actos son considerados como aquellos actos que se generaron para retener las remuneraciones de los trabajadores en beneficio de la empresa.

**Tipicidad Subjetiva;** Es necesario que exista dolo ya que el sujeto activo ha de conocer y querer la apropiación del bien mueble. Además se requiere del elemento subjetivo del tipo, el ánimo de apropiarse, animus sibi habendi, que comprende la intención de apoderarse del bien y la de obtener un beneficio o provecho que puede recaer sobre el sujeto activo o un tercero.

En tal sentido, y enfocándose al marco del problema debemos considerar que la retención de la diferencia salarial se realizó con dolo ya que a la actualidad aún no se ha regularizado dicho reintegro remunerativo y que ha sido utilizado en beneficio de la empresa.

Para la **formulación del problema** establecemos lo siguiente:

Problema General

¿De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018?

Problema Específico 1 ¿Cómo el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido del trabajador por el abuso de confianza de la empresa SERPOST S.A. 2015-2018?

Problema Específico 2 ¿Cómo el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018?

### **Justificación del estudio**

Desde una Justificación Práctica, el presente trabajo de investigación se justifica desde el ámbito práctico, toda vez que se podrá conocer los alcances del problema que existe en las organizaciones a razón de considerar una acción unilateral que afecta al trabajador directamente sin evaluar las consecuencias no solo económicas, civiles sino también penales, de modo que se podrá entender la envergadura de las acciones reales que se cometen cuando vulneran un derecho fundamental a fin de considerar este análisis para garantizar la seguridad jurídica

Desde una Justificación Teórica, por ser una vulneración a un derecho fundamental la base teórica se cimienta en nuestra Carta Magna, Tratados internacionales, normas legales, doctrinarias que es de aplicación vigente.

Desde una Justificación Metodológica, la presente investigación establece un planteamiento de revisión para investigadores y empleadores sobre un enfoque penal a razón de que no se toma en cuenta las consecuencias de las decisiones efectuadas.

Desde una Relevancia Social, la presente investigación tiene relevancia social, debido a que su impacto social son los trabajadores de SERPOSTS y sus familiares quienes forman parte de la sociedad y cuya labor lo realizan con el fin de brindar confort, educación, vivienda y demás beneficios a todos los componentes de la familia

Desde una Relevancia Económica, porque afecta a la persona humana quien al realizar una labor le debe corresponder una contraprestación económica de igual valor, el no existir este tipo de congruencia genera que exista Discriminación salarial.

Desde una Relevancia Jurídica, Es muy importante que debamos establecer la relación vulneración - delito ya que es muy importante que nuestra sociedad tenga muy claro el

impacto que genera una acción que afecta los ingresos de una persona quien presta una labor en una organización y por el cual reciba una remuneración, afectando económicamente en su vida y la de su familia, en tal sentido, es necesario que se aclare y se discuta a fin de que las organizaciones tenga claro las consecuencias de una acción que vulnera el derecho a la remuneración.

### **Supuestos/objetivos del trabajo de investigación**

#### Supuesto general

El derecho a la Remuneración es uno de los derechos fundamentales de la personas, si se vulnera total o parcial dicho precepto dentro de una relación laboral entre trabajador y empleador, este último estaría cometiendo el Delito de Apropiación Ilícita.

Supuestos específicos 1 .- El Derecho a la Remuneración Equitativa en los trabajadores de Serpost no se está respetando por el abuso de confianza del empleador, puesto que la afectación de las remuneraciones percibidas por el personal no refleja una equidad salarial interna durante el periodo 2015-2018.

Supuestos específicos 2 .-El Derecho a la Remuneración suficiente en los trabajadores de Serpost, ha sido vulnerado debido al incumplimiento de la obligación por parte de la empresa de entregar el diferencial de la remuneración que le corresponde, en consecuencia, el empleador ha cometido el Delito de Apropiación Ilícita común.

#### Objetivo general

Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018

Objetivos específicos 1.- Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018.

Objetivos específicos 2.- Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

## **II. MÉTODO**

**2.1. Diseño de investigación;** Previo al desarrollo del diseño de investigación, resulta importante establecer el enfoque de investigación de este trabajo, puesto que el diseño deriva del enfoque. En ese sentido, el realizar esta investigación cualitativa, resulta necesario conceptualizarlo.

Mi investigación se enfoca en una Cualitativa o naturalista, interpretativa o fenomenológica que se utilizara para elaborar preguntas de investigación, las mismas que resultan necesario en su desarrollo, el cual servirá para investigar problemas no desarrollados y que se encuentran dentro de un ambiente natural.

Debemos entender que en el enfoque cualitativo la etapa de recolección de datos no sigue un método pre-establecido, lo que se busca es comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de un ambiente natural y en relación a su contexto, desarrollando entrevistas abiertas, emociones, experiencias entre otros.

Resumiendo, una investigación con enfoque cualitativo, requiere entender los problemas explorándolos dentro de su ambiente natural, en el cual los que intervienen se desenvuelvan con naturalidad.

El trabajo de investigación de Tesis utiliza un enfoque cualitativo, en el cual se analizará el problema en su ambiente natural, por lo que evaluaremos de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018, para tal efecto los datos serán recolectados en el lugar donde se produce el problema, utilizándose para ello entrevistas a los trabajadores, funcionarios y abogados de la empresa SERPOST S.A., del mismo modo, se utilizara el método del enfoque cualitativo, toda vez que encuadra en la presente investigación para demostrar los supuestos jurídicos a través de los instrumentos de recolección de datos (entrevistas, observación y análisis documental).

**Teoría Fundamentada;** El diseño de teoría fundamentada es a la vez un diseño y un producto, en el sentido que el investigador al finalizar su trabajo genera una explicación general o teoría en relación a un problema, a un fenómeno, proceso, a través del análisis de datos que se desarrolló en un ámbito concreto y desde los diferentes puntos de vista de los participantes (Baptista, Fernández, y Hernández, 2014, p. 472).

La presente investigación se desarrollará bajo el diseño de investigación cualitativo de la teoría fundamentada, en el sentido, las preguntas del presente estudio están formadas por dos conceptos o categorías (derecho a la remuneración / apropiación ilícita) en donde se busca conceptualizar y determinarlas su relación entre ellas, es decir determinar el

alcance de la vulneración del derecho a la remuneración por la comisión del delito de apropiación ilícita. Además, al finalizar el estudio se busca brindar una teoría que permita explicar de manera clara el problema de investigación y al mismo tiempo dar una solución sobre la vulneración del derecho a la remuneración por la comisión del delito de apropiación ilícita.

En resumen, se aplicará el diseño de la teoría fundamentada, debido a que las posibles conclusiones a las que se arribaran en la etapa de desarrollo estarán basadas en aquellos datos recogidos a lo largo de la investigación, así como información recogida de las teorías relacionadas al tema.

**Tipo de investigación;** La presente investigación se considera como básica teórica, porque se encuentra orientada a la comprensión, en tal sentido “tiene como finalidad el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se denomina básica porque es el fundamento de toda otra investigación” (Carruitero, 2014, p.180).

Adicionalmente, se debe indicar el alcance que tendrá mi investigación a fin de establecer sus límites conceptuales y metodológicos. Del mismo modo, cabe señalar que los alcances pertenecientes a un enfoque cualitativo y cuantitativo, se diferenciarán en el último enfoque, ya que solamente en él podemos hablar de un enfoque correlacional.

**Nivel de investigación;** El trabajo de investigación es observacional- descriptiva, puesto que se busca nuevos conocimientos y campos de estudio, intentando aproximarse a detectar categorías, relaciones y condiciones del problema planteado. Siendo una investigación descriptiva, se tiene que encontrar indicadores, características y propiedades para definir un fenómeno o problema poco estudiado. Estas investigaciones describen el marco de la realidad analizada, pero no entra a profundizar en las causas de las relaciones internas o externas que lo condicionan.

**2.2. Método de muestreo;** En esta etapa se elige a la muestra para la recolección y análisis de datos. En resumen, la muestra es el grupo de personas los cuales son escogidos por el investigador para recolectar datos que proporcionen resultados necesarios para la investigación debiendo ser una muestra representativa de la población a investigar.

Del mismo modo, la muestra puede contener cierto número definido de unidades iniciales, pero conforme avanza el estudio se adquiere información y datos se pueden agregar otros tipos de unidades y aun desechar las primeras.

En mi investigación se busca determinar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A.,

de modo que la población viene a ser la población que compone la empresa Servicios Postales del Perú S.A. SERPOST S.A. para ello la muestra está conformada por 03 funcionarios, 06 trabajadores y 01 abogado de la empresa.

**Escenario del Estudio;** se refiere al espacio físico donde se recolectara la información, es decir el lugar donde aplicare los instrumentos de la investigación, en este estudio es la entrevista. Además, se debe tomar en cuenta el ambiente social y humano donde se va a desarrollar por lo que es necesario precisar que las entrevistas deben ser aplicadas a personas calificadas, especialistas o conocedoras del problema de investigación.

En la presente investigación, el escenario de estudio será en donde desempeñan las labores, es decir en la empresa Servicios Postales del Perú S.A., ubicado en Av. Tomas Valle cuadra 7 s/n – los Olivos – Lima, lugar donde se aplicara la entrevista.

**Caracterización de Sujetos;** La caracterización de sujetos no es otra cosa que “definir quiénes son los participantes de la historia o suceso, las descripciones de los participantes, arquetipos, estilos, conductas, patrones, etc.” (Abanto, 2014, p. 66). En otras palabras, es elegir a los sujetos que nos permitirán recoger los datos que den respuesta a los problemas de investigación.

En el presente estudio de investigación los sujetos elegidos para la aplicación de las entrevistas son 03 abogados de la empresa y 07 abogados con estudios y experiencia en el campo laboral y penal, toda vez que son ellos los involucrados en esta situación de orden constitucional, por lo que nuestra estructura queda definida de la siguiente manera:

NOMBRE Y APELLIDOS	PROFESION Y GRADO ACADEMICO	INSTITUCIÓN A LA QUE PERTENECEN o PERTENECIO	AÑOS DE EXPERIENCIA
1.-Alfredo Rodriguez Vargas	Abogado	Servicios Postales del Perú S.A.	08 años
2.- Sixto Alejos Alejos	Abogado	Servicios Postales del Perú S.A.	15 años
3.- Noemi Ruth Alvarado Chapoñan	Abogado	Servicios Postales del Perú S.A.	08 años
4.- Mariela Roxana Ojeda Cisneros	Abogado	Servicios Postales del Perú S.A.	08 años
5.- Segundo Chávez Sandoval	Abogado	Poder Judicial	04 años
6.- Walter Tupia Terrones	Abogado	Estudio Jurídico JWM	04 años
7.- Mg. Arturo Vásquez Torres	Abogado – Magister	Estudio Jurídico	10 años
8.- Jimmy Alexander	Abogado - Penalista	Estudio Jurídico Benites	08 años

Benites Tangoa			
9.- Roberth Omar Ugaz Sanchez	Abogado	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	06 años
10.- Raquel Espinoza Talaverano	Abogada	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	06 años

### **Plan de análisis o trayectoria metodológica**

El plan de análisis o trayectoria metodológica se refiere a la metodología que se emplea a lo largo de la elaboración de la investigación, la cual varía de acuerdo al diseño de investigación que se elija. Dicho de otra forma el plan de análisis, es el procedimiento metodológico que se sigue para elaborar la investigación. En ese sentido, el presente trabajo responde a un enfoque cualitativo basada en el diseño de la teoría fundamentada, siendo este es el método idóneo, porque permite extraer la información (datos relevantes, fichas, señales, signos, etc.) que van a permitir interpretar y analizar los datos recolectados de una forma que permita elaborar la teoría visionada.

Ahora bien, dentro del plan de análisis o trayectoria metodológica es necesario desarrollar las **técnicas e instrumentos de recolección de datos**, toda vez que forman parte del procedimiento metodológico, en el sentido que son herramientas fundamentales para la obtención de información relacionada al objetivo y problema de investigación.

En la presente investigación se emplearán las siguientes técnicas:

**Entrevista;** Para la aplicación de la entrevista, previamente se debe elaborar la guía de entrevista, la cual consiste en la elaboración de las preguntas que serán objeto de la entrevista.

En el presente trabajo este instrumento de recolección de datos está compuesto de nueve preguntas abiertas, formuladas a partir de la realización de preguntas al problema general y sub-preguntas a los problemas específicos, teniendo como horizonte los supuestos de la investigación.

**2.3. Rigor científico:** Tratándose de una investigación cualitativa el rigor científico está dado por las reconstrucciones teóricas y por la búsqueda de coherencia entre las interpretaciones. Es equivalente a la validez y confiabilidad de la investigación cuantitativa. Para la mayoría de autores, como criterios para evaluar el rigor científico en el enfoque cualitativo se emplean: la dependencia o consistencia lógica, la credibilidad, la transferencia, y la confirmación o conformidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 453).

A fin de otorgar el rigor científico se ha recurrido a tres asesores expertos de la materia, quienes han otorgado la validación de los instrumentos que conforman la guía de

entrevista y el análisis documental –Jurisprudencial, las cuales se detallan a continuación:

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS</b>		
<b>(Guía de Entrevista)</b>		
<b>Datos generales</b>	<b>Cargo</b>	<b>Porcentaje</b>
Dr. Pedro Pablo Sasteban Llontop	Docente temático en la Universidad Cesar Vallejo	95%
Dr. Eliseo Segundo Wenzel Miranda	Docente temático en la Universidad Cesar Vallejo	95%
Dr. Santiago Rufo Valderrama Mendoza	Docente de metodología de investigación en la Universidad Cesar Vallejo	90%
<b>PROMEDIO</b>	<b>93.333333 %</b>	

**2.4. Análisis cualitativo de los datos:** En la presente investigación, los instrumentos de recolección de datos utilizados, son las entrevistas a los Abogados tanto de la empresa SERPOST S.A., como abogados de la materia los cuales serán revisado y analizados según el esquema cualitativo.

Para lograr un mejor desarrollo de los temas en la presente investigación se ha utilizado los siguientes métodos:

**Inductivo.-** El trabajo se desarrolló iniciando de lo particular a lo general. En tal sentido, la investigación se inició dando énfasis al problema de investigación con la aproximación temática (particular) y luego se desarrollará los estudios relacionados, la definición y revisión de las teorías (general). De igual manera, se busca entrevistar a los funcionarios, trabajadores y abogado por entrevista (particular) y después confrontar las conclusiones de todas las entrevistas (general).

**Hermenéutico.-** teniendo en cuenta que el método hermenéutico se refiere al arte de interpretar las normas, resulta necesario su utilización en la presente investigación, toda vez que dentro del desarrollo existe una serie de normas jurídicas. En tal sentido, este método nos ayudará a interpretar los textos legales, con la finalidad de esclarecer el significado de las normas jurídicas que se exponen en esta tesis.

**Analítico.** - este método nos permitirá conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías. Asimismo, ayudara a analizar las entrevistas que se realicen.

**Comparativo.-** Este método resulta importante porque podrá comparar los resultados que se obtenga de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, con otros resultados, así como con las teorías relacionadas al tema que se ha considerado en los párrafos anteriores, y con estudios relacionados consignados al inicio de la presente



investigación.

**Sintético.** - Referido a realizar a través del método sintético la redefinición breve de la información, con la ayuda del mismo se procederá a aplicar los instrumentos de investigación. En tal sentido, se obliga a clasificar la información recolectada por medio de la aplicación de las técnicas e instrumentos elegidos (entrevistas).

Finalmente, se procederá a reducir la información recolectada, seleccionando lo datos que se requieran para alcanzar los objetivos generales y específicos de la investigación.

**2.5. Aspectos éticos.**- Se revisará las disposiciones legales, sociales, éticas que intervienen en el presente trabajo de investigación Por otro lado, las fuentes de información empleadas estarán debidamente citados respetando los derechos de autor.

### III. RESULTADOS

Luego de realizar las entrevistas, se procedió a descargar las opiniones vertidas por los entrevistados, en tal sentido a la pregunta **¿De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la Empresa SERPOST S.A.?** respondieron, Rodríguez, Alfredo (2019) indico que “la diferencia salarial realizada en el 2015 hasta 2018 generó que se realizará el incremento evidente de los gerentes el cual se ha triplicado”, para Alejos, Sixto (2019) indica que “los trabajadores que no conocen sus derechos y tienen miedo demandarlo”, Alvarado, Noemí (2019) responde “Si no paga la remuneración que corresponde estaría cometiendo el delito de apropiación ilícita”, Ojeda, Mariela (2019) indica “Serpost es una empresa pública de derecho privado que es fiscalizada por la AAT”, Chávez, Segundo (2019) indica “la empresa SERPOST S.A. habría vulnerado el delito de Apropiación Ilícita al no haberse pagado al trabajador su remuneración y beneficios sociales correspondiente por la labor prestada.” El Dr. Tupia, Walter (2019) comenta “Se produce una afectación económica a la persona y vulnera el principio de la supremacía de la realidad que es reconocer la labor del trabajador”, Vásquez, Arturo (2019) indica “Considero que no existe delito de apropiación ilícita”. Benites, Jimmy (2019) comenta “El recortarle un derecho al trabajador el cual es su remuneración, afecta y aún más si se ha cometido un delito el cual debe estar debidamente fundamentado” Ugaz, Roberth (2019) indica que “Basta que el empleador no pague la remuneración estaría cometiendo o incurriendo en el delito de apropiación ilícita, Espinoza, Raquel (2019) refiere que “Afecta que el empleador utiliza el dinero que debiera retribuir al trabajador por la contraprestación del servicio para los fines de la empresa”.

A la pregunta: **¿Considera que el retener total o parcialmente la Remuneración de un trabajador de manera indebida comete el delito de Apropiación Ilícita?** El Dr. Rodríguez, Alfredo (2019) indica “No necesariamente por que tendría que probarse que la persona que retiene la remuneración lo uso en su provecho o beneficio”, Alejos, Sixto (2019) indica “Si es delito, pero los funcionarios justifican administrativamente contraviniendo normas fundamentales”, Alvarado, Noemí (2019) responde “Si, justamente la obligación del empleador es retribuir la contraprestación” la Dr. Ojeda, Mariela (2019) indica “Si considero, ya sea parcial o total, supone la finalidad de apoderarse indebidamente, dicha retención supone actuar con dolo”, el Dr. Chávez, Segundo (2019) indica “Si estaría constituyendo un delito de apropiación ilícita puesto que, como señalan

los numerales 23 y 24 de la constitución son derechos constitucionales” el Dr. Tupia, Walter (2019) comenta “Por supuesto, debido a si esta apropiación se efectúa sobre un importe económico mínimo”. Vásquez, Arturo (2019) indica “No, porque es más bien un tema de incumplimiento a un derecho fundamental”, Benites, Jimmy (2019) indica “Es necesario que se cumplan con todos los requisitos establecidos por la ley para que pueda ser imputado como delito” Ugaz, Roberth (2019) indica que “Si considera que es un delito, ya que no existe una gradualidad en la comisión de dicho delito, Espinoza, Raquel (2019) refiere “Si considera porque el contrato laboral indica que debe cumplir”

Tercera pregunta **¿Qué causas considera usted, que genera la Apropiación Ilícita a las remuneraciones por parte de la empresa SERPOST?** el Dr. Rodríguez, Alfredo (2019) comenta “Los actos de corrupción efectuados por la alta gerencia al no efectuar el pago de la remuneración en la escala salarial que se aprobó”. Alejos, Sixto (2019) indica que “es abuso y aprovechamiento del poder por parte de los directivos”

Alvarado, Noemí (2019) responde “El incumplimiento del empleador por no pagar” Ojeda, Mariela (2019) indica “Si esto ocurriera sería por una falta de control y supervisión en el pago de las remuneraciones ya que pasa por distintas áreas” Chávez, Segundo (2019) indica “las causas son las siguientes: La retención indebida, el abuso de confianza, la falta de comunicación directa e indirecta, la falta de legitimidad en la obligación de pagar, el apoderamiento ilícito de las remuneraciones” Tupia, Walter (2019) comenta “Es un mal manejo o mala praxis del área gerencial”. Vásquez, Arturo (2019) indica “Ya lo he contestado y no lo considero así, no entro a ese detalle y no existe eso”, Benites, Jimmy (2019) dice “El aprovechamiento de la gerencia en base a los criterios optados, sin evaluar las consecuencias de sus decisiones” Ugaz, Roberth (2019) indica “Podría ser que la empresa esté pasando por una crisis económica o por represalias en cuanto a una denuncia y por corrupción”, Espinoza, Raquel (2019) refiere “La mala administración y la mala distribución de lo recaudado en la empresa”.

A la pregunta **¿Considera Usted que el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar la remuneración del trabajador por el abuso de confianza de la empresa?** El Dr. Rodríguez, Alfredo (2019) comenta “Si se ve afectado porque precisamente el disfrute indebido de lo que debería percibir los trabajadores genera que dichos trabajadores no sean debidamente remunerados”. Alejos, Sixto (2019) indica “Si se ve afectada debido a que la empresa impone su poder de decisión”. Alvarado, Noemí (2019) responde “Si afecta, debe ser integra sino también oportuna”, Ojeda, Mariela (2019) indica “Efectivamente, sin embargo, más allá de una remuneración equitativa, el abuso de

confianza obedece a que se apropia indebidamente de la remuneración”, Chávez, Segundo (2019) indica “Si, por cuanto a no cumplirse con el derecho establecido constitucionalmente se estaría violando este principio”. Tupia, Walter (2019) comenta “Lamentablemente hoy en día eso es una mala praxis real”. Vásquez, Arturo (2019) indica “Habría que verlo porque existen medios que fiscalizan a través del ministerio de trabajo”, Benites, Jimmy (2019) dice “Si se ve afectada” Ugaz, Roberth (2019) indica que “Si se ve afectada por el abuso de confianza de la empresa, porque el trabajador confía en su empleador”, Espinoza, Raquel (2019) refiere “ Se debe evaluar cuánto gana el trabajador al día, en tal sentido, si se debe ver afectado la remuneración”

La pregunta **¿Considera usted que la remuneración percibida debe estar acorde con la labor desempeñada, ya que existe un acuerdo entre las partes?** El Dr. Rodríguez, Alfredo (2019) comenta “tiene que haber una contraprestación equitativa de igual proporción establecida en el artículo 06 del decreto legislativo 728”. Alejos, Sixto (2019) indica “En la práctica no se cumple porque hay trabajadores que hacen funciones complejas y no son reconocidas remunerativamente”. Alvarado, Noemí (2019) responde “Si debe estar acorde la remuneración con la función desempeñada”, Ojeda, Mariela (2019) dice “En el caso de Serpost existe una política remunerativa y una remuneración con categorías y rangos”, Chávez, Segundo (2019) indica “Si debe existir una coherencia entre la labor realizada versus la remuneración establecida o pactada en su vínculo laboral, si no se respeta se estaría cometiendo un abuso”, Tupia, Walter (2019) comenta “Por supuesto, debido a que el trabajo realizado no solamente justifica el salario, sino, las ganancias o el beneficio de la empresa”. Vásquez, Arturo (2019) indica “Si, considero eso, estamos en una economía de sub desarrollo, en donde consideramos una canasta básica y el sueldo mínimo vital”. Benites, Jimmy (2019) dice “Si considero, pero es necesario que las partes estén de acuerdo”. Ugaz, Roberth (2019) indica que “Si considero pero se debe regularizar porque a veces no se cumple lo pactado”, Espinoza, Raquel (2019) refiere “Considera que si ya que la labor que desempeña debe ser acorde con las funciones que realiza el trabajador”

La pregunta **¿Cuáles son las causas por la cual no existe una equidad salarial interna en la empresa?** El Dr. Rodríguez, Alfredo (2019) comenta “Debido a una mala administración, falta de liquidez, actos de corrupción”. Alejos, Sixto (2019) indica “Una de las causas es el factor político” Alvarado, Noemí (2019) responde “la escala salarial esta desfasada además que no se ha actualizado el MOF de la empresa” Ojeda, Mariela (2019) indica “Una de las causas es porque no se ha evaluado los criterios que deben

considerarse en cada puesto de trabajo” Chávez, Segundo (2019) indica “No existe equidad salarial interna cuando existen diferencia entre la remuneración y las funciones que realizan”. El Dr. Tupia, Walter (2019) comenta “Podría darse por ahorro de salarios para disponerlo en otras necesidades de la organización”. Vásquez, Arturo (2019) indica “El que asigna los sueldos es el empresario y se realiza a través de una negociación.” Benites, Jimmy (2019) dice “La mala gestión directiva puede ser una de las causas que genere esta situación” Ugaz, Roberth (2019) indica que “No realizan la misma función por la experiencia tal vez y pueda primar su grado de instrucción”, Espinoza, Raquel (2019) refiere “No se tomaba en cuenta los criterios que deberían evaluar los puestos”

La pregunta **¿Considera Usted que el Derecho a la remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la Obligación y disposición del patrimonio retenido por parte de la empresa?** El Dr. Rodríguez, Alfredo (2019) comenta “Si se ve afectada debido que no podrán disfrutar de las remuneraciones que les corresponde”. El Dr. Alejos, Sixto (2019) indica “Si se ve afectada, porque aparte de ser bajos los sueldos de SERPOST, la gestión de turno dilata las órdenes judiciales de aumentos remunerativos”, La Dra. Alvarado, Noemí (2019) responde “Si claro se ve afectado” La Dra. Ojeda, Mariela (2019) dice “Definitivamente incide porque la apropiación indebida al trabajador genera que no perciba el sueldo convenido” El Dr. Chávez, Segundo (2019) indica “Definitivamente la capacidad adquisitiva del trabajador se ve afectada ya que al recibir un pago que no justifica, genera frustración y afecta a su familia”. El Dr. Tupia, Walter (2019) comenta “Claro, porque el empleado realiza la prestación cumple con su parte y la empresa al no reconocer dicha labor con su remuneración total y real incurriría en dicha falta (apropiación)”. El Dr. Vásquez, Arturo (2019) indica “No, porque en el Perú la empresa es una Sociedad Anónima que está obligada a que parte de su utilidad se reinvierta”. El Dr. Benites, Jimmy (2019) dice “Si se ve afectada, ya que el tiempo de labores no deja que realice otras actividades que ayuden a mejorar su condición”. Ugaz, Roberth (2019) indica que “Si se ve afectada ya que al retenerle su remuneración estaría afectando derechos básicos”, Espinoza, Raquel (2019) refiere “Si afecta porque es un derecho fundamental y está destinado para cubrir necesidades primordiales”

La pregunta **¿El incumplimiento de la obligación de otorgar la Remuneración, delimita al trabajador a percibir una remuneración que contribuye a mejorar su capacidad adquisitiva?** Rodríguez, Alfredo (2019) comenta “Claro, definitivamente el trabajador tendrá una calidad de vida menor porque su supervivencia está supeditada a la remuneración que el empleador le otorgue”. Alejos, Sixto (2019) indica “Si le frena considerando que la

mayoría de los trabajadores viven del empleo de SERPOST únicamente”, Alvarado, Noemí (2019) dice “Si, el incumplimiento de pagar oportunamente trae perjuicio económico al trabajador y su entorno familiar” , Ojeda, Mariela (2019) indica “Definitivamente que sí, porque el trabajador no tendría la capacidad adquisitiva que se había proyectado tener”, Chávez, Segundo (2019) indica “Si definitivamente al incumplir una obligación remunerativa, el trabajador solo puede mantener su situación económica con el único ingreso que percibe”, Tupia, Walter (2019) comenta “Por supuesto, debido a que el salario está destinado a su alimentación y supervivencia y al ser este monto económico disminuido pone en riesgo la subsistencia”. Vásquez, Arturo (2019) indica “Si definitivamente le afecta” Benites, Jimmy (2019) dice “Si estoy de acuerdo, lo que genera frustración en la familia” Ugaz, Roberth (2019) indica que “Si se ve afectada”, Espinoza, Raquel (2019) refiere “Si afecta y recorta cubrir sus necesidades profesionales”

Finalmente a la pregunta **¿Se debe considerar el incumplimiento de la obligación de pago de la remuneración como un acto de apropiación ilícita?** El Dr. Rodríguez, Alfredo (2019) comenta “No, porque la apropiación ilícita requiere que haya un acto de disposición, cuando se evidencia que exista una prueba o indicios del mismo se podría considerar como un delito de este tipo”. Alejos, Sixto (2019) indica “Si, es una apropiación ilícita agraviada”, Alvarado, Noemí (2019) responde “Si se debe considerar este hecho como apropiación ilícita”, Ojeda, Mariela (2019) indica “Efectivamente si la intención es apoderarse de la remuneración es un acto delictivo”, Chávez, Segundo (2019) indica “Si, siempre y cuando se logre probar”. Tupia, Walter (2019) comenta, “Si, ya que recibe este tratamiento dentro del marco penal”. Vásquez, Arturo (2019) indica “No puede ser esto, podrá ser apropiación ilícita si simulan el pago y no le dan”. Benites, Jimmy (2019) dice “El solo incumplimiento de la obligación no genera un delito sino solo una presunción”. Ugaz, Roberth (2019) indica que “Si se debe considerar porque se apropia del dinero del trabajador sin su consentimiento”, Espinoza, Raquel (2019) refiere “Si se debe considerar acto de apropiación ilícita siempre y cuando la investigación fiscal indique que se cometió dicho delito”

#### IV. DISCUSIÓN

El derecho a la Remuneración es uno de los derechos fundamentales de la personas, si se vulnera total o parcial dicho precepto dentro de una relación laboral entre trabajador y empleador, este último estaría cometiendo el Delito de Apropiación Ilícita. En tal sentido:

- a. El resultado de las entrevistas a los abogados demuestran que en su mayoría a excepción de dos, uno de los cuales no aclara su posición y la otra persona no está de acuerdo, consideran estar de acuerdo que el delito de apropiación ilícita vulnera el derecho a la remuneración de los trabajadores, asimismo, el hecho de retener la remuneración del trabajador en la empresa se debe considerar como apropiación ilícita el 70% de los expertos indican que si debe ser considerado como un delito, para el 20% de los abogados especialistas, lo establecen como presunción la cual debe ser probada, sin embargo el 10% indica que no es un delito solo un incumplimiento a un derecho fundamental.

Sobre las posibles causas que motivan la apropiación ilícita la mayoría estableció que la causa principal es la mala gestión de la Gerencia ( 40%) seguido de Corrupción (30%) el otro aspecto es la falta de licitud (20%) en dichas omisiones, solo uno de los abogados no considera que exista apropiación ilícita.

- b. El análisis documental de dicho objetivo determina que la comisión del delito de apropiación ilícita de las remuneraciones se genera debido al exceso de confianza, falta de control interno y corrupción, que aunado a la intención (dolo) de apoderarse de las remuneraciones, lo cometen afectando un derecho fundamental.

De lo establecido en los resultados de las entrevistas a los especialistas y al realizar el análisis documental podemos indicar que la apropiación ilícita de las remuneraciones es generado por personas con autoridad en la empresa y que con conocimiento de causa generan este ilícito penal a fin de apropiarse indebidamente del dinero que le corresponde al trabajador por una contraprestación laboral efectuada, siendo esta realizada debido al exceso de confianza y las condiciones de poder que tienen en la organización.

Asimismo, se ha demostrado sobre el objetivo específicos 1.- Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018 lo siguiente:

- a. De las entrevistas realizadas todos los expertos coinciden que la remuneración equitativa se ve afectada por la decisión de la empresa de no reconocer la remuneración que les deben corresponder. Asimismo, todos los expertos coinciden que la remuneración debe estar acorde con las labores que realizan, ya que existe una contraprestación de igual condiciones, aunque en la realidad no siempre aplica este criterio, asimismo, sobre la equidad salarial interna los expertos indican que las causas por la cual no se cumplen en su mayoría indican que se debe por la mala gestión de la empresa , asimismo, indican que falta una evaluación de los puestos para definir el valor remunerativo del puesto esto también aunado a una escala salarial desfasada y a decisiones políticas que genera decisiones unilaterales.
- b. En cuanto al análisis documental puedo verificar que la remuneración forma parte del patrimonio del trabajador y se encuentra tipificada en el artículo 190 del código penal que hace referencia el delito de apropiación ilícita, una de las características que establece este delito es el abuso de confianza, en tal sentido, se considera que dicha decisión se generó a razón de que la empresa tomo una decisión que afecto a los trabajadores afectando su desempeño laboral.

Con la finalidad de responder a este objetivo específico es necesario establecer que existen 02 elementos que intervienen en el mismo, la remuneración equitativa que es un derecho fundamental del trabajador establecido constitucionalmente y el abuso de confianza, elemento importante para que exista la decisión de cometer el delito de apropiación ilícita. Es así, que los resultados de los expertos entrevistados coinciden en que efectivamente el abuso de confianza puede generar que el empresario tome decisiones que afectan a la remuneración del trabajador, vulnerando un derecho fundamental y causando una afectación al trabajador emocional, física y psicológicamente, estas decisiones son tomadas debido a que no tienen una adecuada administración o existe una mala gestión.

Sobre el Objetivos específicos 2, el cual es determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018. Se establece que:



- a. Sobre las entrevistas realizadas los expertos han indicado en su mayoría que los trabajadores se ven afectados por el incumplimiento de la obligación de pago ya que es un derecho fundamental, en consecuencia, el derecho a una Remuneración Suficiente se ve afectada lo que causa que exista un desmedro en su poder adquisitivo de compra para cubrir las necesidades del trabajador y su familia, esta acción que comete el empleador es considerada según los expertos en un 50% como una apropiación ilícita por parte de la empresa, sin embargo, el 50% indica que esto debe ser probado.
- b. Con respecto al análisis documental realizado debo indicar que la remuneración es un derecho fundamental cuyo concepto se encuentra definido en el artículo 06 del TUO del Dec. Leg. 728 y que dicho derecho se debe a una contraprestación de servicios efectuados a fin de que sea de su libre disponibilidad, es decir que haga uso de ese derecho en beneficio propio o familiar según el trabajador decida.

Tomando en cuenta las entrevistas y el análisis documental para cumplir con desarrollar el objetivo específico a fin de dar respuesta a dicha interrogante, vemos que el incumplimiento de la obligación del empleador de efectuar el pago de las remuneraciones a los trabajadores afecta directamente en el derecho del mismo de obtener una remuneración suficiente para poder satisfacer sus necesidades y de su familia por lo que estaría la empresa incurriendo en un delito de apropiación ilícita.

## V. CONCLUSIONES

**Primero.-** Debemos establecer que el no reconocer total o parcialmente la remuneración o cualquier concepto remunerativo del trabajador establecido en las normas legales y constitucionales, por parte de la empresa, se estaría configurando como un delito de apropiación ilícita de las remuneraciones, la cual está definido en los artículos 190 al 193 del Código Penal Peruano, para ello es necesario que se formule una denuncia penal y se realice las investigaciones penales pertinentes.

**Segundo.-** La mala gestión, la corrupción interna, la falta de control son algunas de las causas que genera que empresas tomen decisiones que afectan la remuneración del trabajador dependiente, lo que conlleva a que no se le pague total o parcialmente al trabajador por meses, es un hecho real, sin embargo, no existe estadística sobre la cantidad de empresas que realizan estas acciones ni la cantidad de trabajadores afectado, debido a la condición de informalidad laboral y microempresas existente en el Perú en la actualidad.

**Tercero.-** El planteamiento de una denuncia Penal versus una denuncia administrativa y/o demanda laboral para reconocer las remuneraciones dejadas de percibir son alternativas de acciones que el trabajador afectado tiene que tomar a fin de que se le reconozcan sus derechos considerando factores de tiempo y economía.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primero.-** Se recomienda incluir dentro de la ley general de inspección del trabajo Ley N° 28806 – Sunafil, un artículo que establezca las implicancias penales que cometerían las empresas sobre el delito de apropiación ilícita, si no pagan total o parcialmente las remuneraciones del personal, utilizándolo para beneficio de la empresa, siendo el responsable de dicho acto el Representante de la Empresa quien asumiría la responsabilidad penal respectiva.

**Segundo.-** Se recomienda formular una estrategia de prevención a través de mecanismos de difusión direccionados a las empresas a fin de que se conozca las implicancias penales, laborales, civiles y administrativas (Sunafil) sobre las acciones de apropiarse de las remuneraciones de los trabajadores de la empresa.

**Tercero.-** Se recomienda establecer Fiscalías laborales que trabajen conjuntamente con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Inspectores Laborales), a fin de sincerar los casos existente sobre apropiación ilícita que existen en las empresas y que no han sido formulados por los afectados, debido que ellos son los responsables de visitar a las empresas y establecer si existen indicios de la comisión de este tipo de delito.

## REFERENCIAS

- Aguilar Cavallo, Gonzalo. (2016). Principios de interpretación de los derechos fundamentales a la luz de la jurisprudencia chilena e internacional. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(146), 13-59. Recuperado en 13 de julio de 2019, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332016000200013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000200013&lng=es&tlng=es).
- Albuquerque, Aline, & Barboza, Heloisa Helena. (2016). Remuneración de los participantes de investigaciones clínicas: consideraciones a la luz de la Constitución. *Revista Bioética*, 24(1), 29-36. <https://dx.doi.org/10.1590/1983-80422016241103>
- Alcaraz-Aguilar, Miguel Ángel. (2017). En cuestión de honorarios; ¿Realmente valemos lo que pedimos? *Anestesia en México*, 29(Supl. 1), 1-4. Recuperado en 12 de junio de 2019, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-87712017000400001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-87712017000400001&lng=es&tlng=es).
- Almada, C., (2016), La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad. (Tesis de Doctorado) Universidad de Barcelona, Barcelona, España
- Andrade, A., (2016), El error en el pago de salarios (Tesis de Maestría) Universidad de Montevideo, Montevideo, Uruguay.
- Antezana de Guzmán, Patricia (2012). Historia del Derecho Laboral. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 5(5), 67-78. Recuperado en 11 de julio de 2019, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2012000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2012000100007&lng=es&tlng=es).
- Arellano Ortiz, Pablo, & Ponce Heinsohn, Ivonne. (2011). Interpretación jurisprudencial del beneficio de la semana corrida: violación del principio de igualdad de remuneraciones (Corte Suprema). *Revista de derecho (Valdivia)*, 24(2), 227-234. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502011000200010>
- Arsenio Oré Guardia (2008). La estructura del proceso penal común en el nuevo código procesal penal. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/derysoc/2008/06/03/la-estructura-del-proceso-penal-comun-en-el-nuevo-codigo-procesal-penal/>
- Arrieta, S., Díaz, Y., (2016), Calidad de Vida Laboral y la Compensación Salarial en Colombia. Fundación Universitaria del Área Andina, Colombia, Bogotá
- Avalos V., (2010). Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral. Lima, Perú: Juristas.

- Balbani AP. La ética es la mejor política profesional. *Braz J Otorhinolaryngol.* 2017; 83: 370.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.bjorl.2016.09.007>
- Barba Solano, Carlos. (2014). Diversidad Vulnerada: Discriminación y política de protección del derecho a la igualdad en Baja California Sur. *Espiral (Guadalajara)*, 21(59), 193-204. Recuperado en 12 de julio de 2019, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-05652014000100008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652014000100008&lng=es&tlng=es).
- Berrospi, A., (2017). Apropiación Ilícita de los empleadores por omisión de aportes previsionales del trabajador y su relación con la Calidad de Vida, 2017 (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Carrasco, P. (02 de mayo de 2016). La prensa. CNDH se pronuncia sobre remuneración Digna Recuperado de [http://www.tedf.org.mx/Files/326/sintesis/sm2016/may/160502/160502\\_cndhse\\_pronuncia.pdf](http://www.tedf.org.mx/Files/326/sintesis/sm2016/may/160502/160502_cndhse_pronuncia.pdf)
- Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C., & Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia-Pacific journal of public health*, NP1827-NP1836.
- Estrutti, Carolina Martines, Cardoso, Gustavo San Martin Elexpe, Novais, Maykon Anderson Pires de, Oliveira, Enedina Maria Lobato de, y Bichuetti, Denis Bernardi. (2019). Situación laboral de las personas diagnosticadas de esclerosis múltiple en Brasil. *Arquivos de Neuro-Psiquiatria* , 77 (5), 341-345. Epub 00, 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/0004-282x20190051>
- García Delgado, JL. La lucha contra el fraude en la Seguridad Social en el marco de los nuevos principios de actuación de la Administración Pública. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales* [Internet]. 2018;(77):235-256. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495957375007>.
- Gamarra, F. (2016). Características de la remuneración íntegra mensual. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/295722635/caracteristicas-de-la-remuneracion-integra-mensual>.
- Gonzales, H. (2017). Insuficiencia del marco normativo laboral vigente para afrontar el perjuicio económico generado en la relación laboral por la comisión del delito de apropiación ilícita del patrimonio de las empresas empleadoras: un estudio a partir de 3 casos denunciados y sentenciado en los Distritos Fiscal y Judicial del Cusco y Madre de Dios – año 2014. (Tesis de Maestría) Pontifica Universidad Católica del

Perú, Lima, Perú.

- Guerra, María, Los derechos económicos en una sociedad (Teoría de los derechos económicos en una sociedad decente y en las teorías de la justicia) (29 de enero de 2015). Cuadernos de Economía, vol. 34, No. 64, pp. 89-114, 2015. doi: 10.15446/cuad.econ.v34n64.45934. Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2605113>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6a. ed.). DF, México: McGraw - Hill.
- Huamachuco H. y Rodríguez. J. (2015). Metodología de la investigación en las organizaciones. Perú: Summit
- Hsieh, J. Y. (2016). Spurious or true? An exploration of antecedents and simultaneity of job performance and job satisfaction across the sectors. *Public Personnel Management*, 45(1), 90- 118.
- Huaman, J (2017), Efectos jurídicos de la casación laboral N<sup>a</sup> 489-2015 – Lima vs el derecho a la remuneración digna. (Tesis de Pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- Infantes, G. (mayo, 2010). Reducción de remuneración. *Actualidad Empresarial*. (206). Recuperado de [http://laempresarial.com/web/revitem/4\\_10994\\_63585.pdf](http://laempresarial.com/web/revitem/4_10994_63585.pdf)
- Jiménez, M. (2018). Actos de hostilidad: La reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza. (A propósito del pronunciamiento emitido por la Corte Suprema de Justicia de la República: CAS.LAB.3636-2010-CUSCO). (Tesis de Maestría) Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Julián, Martín, & Bqnayia, Tomas. (2017). Aproximaciones Psicosociales a la Corrupción: Una Revisión Teórica. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 231-243. <https://dx.doi.org/10.15446/rcp.v26n2.59353>
- Kirsten, Elize, y du Toit, Elda. (2018). La relación entre la remuneración y el rendimiento financiero de las empresas que cotizan en la Bolsa de Johannesburgo. *Revista sudafricana de ciencias económicas y de gestión* , 21 (1), 1-10. <https://dx.doi.org/10.4102/sajems.v21i1.2004>
- Ley de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2016). Perú. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/\\$F1LE/10\\_LEY\\_29981\\_15\\_01\\_2013.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7912BA62252D6E7105257E2A0056FE13/$F1LE/10_LEY_29981_15_01_2013.pdf)
- Martín, P., (2017). La Responsabilidad empresarial en material laboral y de seguridad

- social en los supuestos de subcontratación. Especial referencia al derecho de igualdad y no discriminación, (Tesis de Doctorado), Universidad de Salamanca, Salamanca, España.
- Molley, A., Wezel, F., (2017) Influencia de los factores de remuneración en la gama de personal en el sector humanitario Recuperado de <https://www.carijournals.org/journals/index.php/HRLJ/article/view/74/0>
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía Didáctica, Colombia: Universidad Sur colombiana.
- Obregón, T. (octubre, 2014). Remuneración integral anual. Área laboral. Actualidad Empresarial. (72). Recuperado de [http://aempresarial.com/servicios/revista/72\\_4\\_VXTJDDGBHCWKQIOJPVOEEVWTQFOBEFXCYGFCNHJQETHUBVERR.pdf](http://aempresarial.com/servicios/revista/72_4_VXTJDDGBHCWKQIOJPVOEEVWTQFOBEFXCYGFCNHJQETHUBVERR.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la igualdad de remuneración (100). Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/estf?p=NORM LEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_1lo\\_Code:C1 00](http://www.ilo.org/dyn/normlex/estf?p=NORM LEXPUB:12100:0::NO::P12100_1lo_Code:C1 00)
- Organización Internacional del Trabajo. (2017) Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017. Recuperado de <http://www.ilo.org/iwcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---pubildocuments/publication/Wcms-541632.pdf>
- Pacori, J. (2012). El principio de Irrenunciabilidad de Derechos laborales. Perú: Gaceta Jurídica del Diario la razón. Consultado en: <http://corporacionhiram.servicioslegales.blogspot.pe/2012/07/el-principio-de-irrenunciabilidad.html>
- Pérez López, Miguel. (2010). El régimen constitucional de las remuneraciones de los servidores públicos del Estado mexicano. *Cuestiones constitucionales*, (22), 427-446. Recuperado en 12 de julio de 2019, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932010000100015&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932010000100015&lng=es&tlng=es)
- Pizarro, M. (2006). La remuneración en el Perú, Análisis jurídico laboral. Lima: Estudio González & Asociados.
- Podetti, H. (1997). Los Principios del Derecho del trabajo. México: UANM.
- Puecas, R., Siaden, S., (2017) Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la ley de la reforma magisterial- ley N° 29944, (Tesis de pregrado), Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú.
- Putnins, T. and Sauka, A. (2015). ‘Measuring the shadow economy using company

- managers'. *Journal of Comparative Economics*, 43: 471-490.
- Rosas, J. (2015). *El Derecho Laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Perú: Gaceta Jurídica.
- Roy, L., (2010), *Bien Jurídico Protegido en los Delitos Patrimoniales* Editora Jurídica Grijley.
- Rynes, S. L., Gerhart, B., & Minette, K. A. (2004). The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management*, 43, 381–394.
- Ruíz, J. (2013). Soluciones Laborales N°64. Recuperado de:  
[http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc\\_boletines/Informe10-05-2013.pdf](http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe10-05-2013.pdf)
- Ruiz Moreno, Ángel Guillermo. (2016). El derecho humano al trabajo de los migrantes. *Revista latinoamericana de derecho social*, (22) Recuperado en 11 de julio de 2019, de  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702016000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100007&lng=es&tlng=es)
- Sainz-Pardo, J., (2006). *El Delito De Apropiación Indevida – Jurista Editores*, Lima- 2006.
- Salinas, R.,(2010). *Delitos contra el patrimonio*, Editorial Iustilia S.A.C, Lima,
- Steyn, Renier, y Jackson, Leon. (2015). Discriminación basada en el género en Sudáfrica: un análisis cuantitativo de la equidad de la remuneración. *Revista sudafricana de ciencias económicas y de gestión* , 18 (2), 190-205. <https://dx.doi.org/10.17159/2222-3436/2015/v18n2a4>
- Tamayo, V. (Setiembre, 2016). Estudio Tamayo abogados asociados. Recuperado de  
<http://www.icom/wpcontent/uploads/2016/09/Reducci%C3%B3n-unilateral-de-la-remuneraci%C3%B3n-esceso-o-medida-razonable.pdf>
- Valverde, M. (2007). *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos (Grupo Anaya S.A.)
- Vieira, Swheelen de Paula, Pierantoni, Celia Regina, Magnago, Carinne, França, Tania, & Miranda, Rômulo Gonçalves de. (2017). Planos de carreira, cargos e salários no âmbito do Sistema Único de Saúde: além dos limites e testando possibilidades. *Saúde em Debate*, 41(112), 110-121. <https://dx.doi.org/10.1590/0103-1104201711209>
- Williams, C.C. and Padmore, J. (2013). 'Envelope wages in the European Union'. *International Labour Review*, 152: 411-30.



- Williams, CC y Horodnic, IA (2017), Evaluating the Illegal Employer Practice of Under-Reporting Employees' Salaries. *British Journal of Industrial Relations*, 55:83-111. <https://doi.org/10.1111/bjir.12179>
- Woolfson, C. (2007). 'Pushing the envelope: the "informalisation" of labour in postcommunist new EU member states'. *Work, Employment & Society*, 21: 551-64.

## ANEXOS

### ANEXO 1. - MATRIZ DE CONSISTENCIA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Jhesson Pool Chavez Valderrama

FACULTAD/ESCUELA: Derecho

<b>TÍTULO</b>	
“El Derecho a la Remuneración y la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la Empresa SERPOST 2015-2018”	
<b>PROBLEMAS</b>	
<b>Problema General</b>	¿De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018?
<b>Problema Específico 1</b>	¿Cómo el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido del trabajador por el abuso de confianza de la empresa SERPOST S.A. 2015-2018?
<b>Problema Específico 2</b>	¿Cómo el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018?
<b>OBJETIVOS</b>	
<b>Objetivo General</b>	Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018
<b>Objetivo Específico 1</b>	Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018.
<b>Objetivo Específico 2</b>	Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

<b>SUPUESTOS JURÍDICOS</b>	
<b>Supuesto General</b>	El derecho a la Remuneración es uno de los derechos fundamentales de la personas, si se vulnera total o parcial dicho precepto dentro de una relación laboral entre trabajador y empleador, este último estaría cometiendo el Delito de Apropiación Ilícita.
<b>Supuesto Específico 1</b>	El Derecho a la Remuneración Equitativa en los trabajadores de Serpost no se está respetando por el abuso de confianza del empleador, puesto que la afectación de las remuneraciones percibidas por el personal no refleja una equidad salarial interna durante el periodo 2015-2018.
<b>Supuesto Específico 2</b>	El Derecho a la Remuneración suficiente en los trabajadores de Serpost, ha sido vulnerado debido al incumplimiento de la obligación por parte de la empresa de entregar el diferencial de la remuneración que le corresponde, en consecuencia el empleador ha cometido el Delito de Apropiación Ilícita común.
<b>Categorización</b>	<p>Categoría 1: Derecho a la Remuneración</p> <p>Subcategoría 1: Derecho a la Remuneración equitativa</p> <p>Subcategoría 2: Derecho a la Remuneración Suficiente</p> <p>Categoría 2: Apropiación Ilícita común</p> <p>Subcategoría 1: Lesión al patrimonio jurídicamente protegido por el abuso de confianza.</p> <p>Subcategoría 2: Incumplimiento de la obligación y disposición del Patrimonio.</p>
<b>MÉTODO</b>	
<b>Diseño de investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Enfoque:</b> Cualitativo</li> <li>- <b>Diseño:</b> Teoría Fundamentada</li> <li>- <b>Tipo de investigación:</b> Básica</li> <li>- <b>Nivel de la investigación:</b> Descriptivo</li> </ul>

<p><b>Método de muestreo</b></p>	<p>- <b>Población:</b> Funcionarios, abogado y trabajadores de Serpost de Lima.</p> <p><b>Muestra:</b> 3 funcionarios 01 abogado y 06 colaboradores de la Organización</p>
<p><b>Plan de análisis y trayectoria metodológica</b></p>	<p>- <b>Técnica e instrumento de recolección de datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Técnica:</b> Entrevista y análisis de documentos</li> <li>✓ <b>Instrumento:</b> Guía de entrevista y guía de análisis documental</li> </ul>
<p><b>Análisis cualitativo de datos</b></p>	<p>Análisis sistemático, hermenéutico, analítico, comparativo, inductivo y sintético</p>

## ANEXO 2.- ENTREVISTA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: DR. SANTIESTEBAN LLONTOP PEDRO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: JTD  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: CHAVEZ VALDECAMA JHESSON POOL

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %

Lima..... del 2015

  
 PEDRO SANTIESTEBAN LLONTOP  
 CAL 17961  
 ABOGADO  
 DOCTOR EN DERECHO

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....  
 09803311 09803311

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: **Dr. Wenzel Miranda, Eliseo Segundo.**

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente TP/UCV

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

1.4 Autor(A) de Instrumento: Jhesson Pool Chavez Valderrama.

1.5 ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.													✓
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													✓
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.													✓
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %
------

  
 ELISEO S. WENZEL MIRANDA  
 Abogado  
 CAL - 29482

Lima, 04 de Julio del 2019

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: **Dr. Valderrama Mendoza, Santiago Rufo.**

1.2 Cargo e institución donde labora: **Docente TP/UCV**

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**

1.4 Autor(A) de Instrumento: **Jhesson Pool Chavez Valderrama.**

1.5 ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.												X	
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.												X	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
/

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %
------

Lima, 04 de Julio del 2019

  
 FIRMADA DEL EXPERTO INFORMANTE

FICHA DE ENTREVISTA

**Título: “EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LA COMISIÓN DEL DELITO DE APROPIACIÓN ILÍCITA EN LA EMPRESA SERPOST 2015-2018”**

**Entrevistado/a:**

**Cargo/profesión/grado académico:**

**Institución:**

---

**Objetivo general**

Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018

**1.- ¿ De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la Empresa SERPOST S.A.?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**2.- ¿Considera que el retener total o parcialmente la Remuneración de un trabajador de manera indebida comete el delito de Apropiación Ilícita?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....



**3.- ¿Qué causas considera usted, que genera la Apropiación Ilícita a las remuneraciones por parte de la empresa SERPOST?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 1**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018.

**4.- ¿Considera Usted que el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar la remuneración del trabajador por el abuso de confianza de la empresa?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**5- ¿ Considera usted que la remuneración percibida debe estar acorde con la labor desempeñada, ya que existe un acuerdo entre las partes?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**6.- ¿ Cuáles son las causas por la cual no existe una equidad salarial interna en la empresa?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 2**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

**7.- ¿ Considera Usted que el Derecho a la remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la Obligación y disposición del patrimonio retenido por parte de la empresa?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**8.- ¿ El incumplimiento de la obligación de otorgar la Remuneración, delimita al trabajador a percibir una remuneración que contribuye a mejorar su capacidad adquisitiva?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**9.- ¿ Se debe considerar el incumplimiento de la obligación de pago de la remuneración como un acto de apropiación ilícita?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Fecha:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Firma**

**Nombres y Apellidos:** \_\_\_\_\_

**FICHA DE ENTREVISTA**

Título: "EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LA COMISIÓN DEL DELITO DE APROPIACIÓN ILÍCITA EN LA EMPRESA SERPOST 2015-2018"

Entrevistado/a: *Alfredo Rodríguez Vargas*

Cargo/profesión/grado académico: *Abogado Laboralista - Serpost*

Institución: *(SERPOST) Servicios Postales del Perú S.A.*

**Objetivo general**

Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018

1.- ¿De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la Empresa SERPOST S.A.?

*El hecho de que los trabajadores no le remunerar por la diferencia salarial realizada en el 2015 hasta 2018 genero que se realizara el incremento, ex-ducido de los años el cual se lo triplicado, y justamente la apropiación ilícita que se realizo a los trabajadores fue para generar este incremento.*

2.- ¿Considera que el retener total o parcialmente la Remuneración de un trabajador de manera indebida comete el delito de Apropiación Ilícita?

*No, necesariamente por que tendrías que probar que la persona que retiene la remuneración lo uso en su provecho o beneficio esta remuneración por el caso de serpost la sola retención no es suficiente para la configuración del delito si no es que el agente habre el puesto el dinero a beneficio propio.*

3.- ¿Qué causas considera usted, que genera la Apropiación Ilícita a las remuneraciones por parte de la empresa SERPOST?

- los actos de corrupción efectuados por la alta gerencia al no efectuar el pago de la remuneración en la escala salarial que se aprueba.

**Objetivo específico 1**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018.

4.- ¿Considera Usted que el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar la remuneración del trabajador por el abuso de confianza de la empresa?

Si se ve afectado por que precisamente el despido indebido de la que debería percibir los trabajadores pero que dichos trabajadores no sea debidamente remunerados y tienen mayor carga laboral.

5.- ¿Considera usted que la remuneración percibida debe estar acorde con la labor desempeñada, ya que existe un acuerdo entre las partes?

Claro, tiene que haber una contraprestación equitativa de igual proporción establecida en el art. 6 del Dec. Ley. 728.



6.- ¿ Cuáles son las causas por la cual no existe una equidad salarial interna en la empresa?

Debido a una mala administración, falta de liquidez, actos de corrupción, una excesiva burocracia en cuanto a los procedimientos burocráticos, propósitos

**Objetivo específico 2**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

7.- ¿ Considera Usted que el Derecho a la remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la Obligación y disposición del patrimonio retenido por parte de la empresa?

Si se ve afectada debido a que los trabajadores no pueden disfrutar de las remuneraciones que le corresponde debido a la retención de la empresa.

8.- ¿ El incumplimiento de la obligación de otorgar la Remuneración, delimita al trabajador a percibir una remuneración que contribuye a mejorar su capacidad adquisitiva?

Claro definitivamente el trabajador recibe una calidad de vida menor por que no recibe esta supeñtada a la remuneración que el empleador le otorga

9.- ¿ Se debe considerar el incumplimiento de la obligación de pago de la remuneración como un acto de apropiación ilícita?

*No, porque la apropiación ilícita requiere que haya un vicio de disposición, como el error o*

.....  
.....  
.....  
.....

Fecha: 10/10/19

Nombres y Apellidos:

*Alfredo*  
Firma  
ALFREDO ROSA RIVERA VARGAS  
ABOGADO  
*Alfredo Rodríguez Vargas*  
CAL 38619

**FICHA DE ENTREVISTA**

Título: "EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LA COMISIÓN DEL DELITO DE APROPIACIÓN ILÍCITA EN LA EMPRESA SERPOST 2015-2018"

Entrevistado/a: *Sixto Alejandro*

Cargo/profesión/grado académico: *Abogado*

Institución: *Servicios Postales del Perú SA*

**Objetivo general**

Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018

1.- ¿De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la Empresa SERPOST S.A.?

*Debido al desconocimiento y posición de los trabajadores que no conocen sus derechos y tienen miedo de demandarlo*

2.- ¿Considera que el retener total o parcialmente la Remuneración de un trabajador de manera indebida comete el delito de Apropiación Ilícita?

*Si es delito, pero los funcionarios justifican administrativamente contraviniendo normas fundamentales.*



3.- ¿Qué causas considera usted, que genera la Apropiación Ilícita a las remuneraciones por parte de la empresa SERPOST?

*Es abuso y aprovechamiento del poder por parte de los directivos*

**Objetivo específico 1**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018.

Tr. 4. Considere Usted que el Derecho a la remuneración Equitativa se ve afectado

4.- ¿Considera Usted que el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar la remuneración del trabajador por el abuso de confianza de la empresa?

*Si se ve afectada debido a que la empresa impone su poder de decisión y los juicios laborales son extensos.*

5.- ¿Considera usted que la remuneración percibida debe estar acorde con la labor desempeñada, ya que existe un acuerdo entre las partes?

*debe ser, por que es lo ideal, sin embargo en la practica no se cumple por que hay trabajadores que hacen funciones complejas y no son remunerados remunerativamente.*

6.- ¿ Cuáles son las causas por la cual no existe una equidad salarial interna en la empresa?

Una de las causas es el factor político que la gestión no puede promover laboralmente a los recomendados

**Objetivo específico 2**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

7.- ¿ Considera Usted que el Derecho a la remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la Obligación y disposición del patrimonio retenido por parte de la empresa?

Si se ve afectada, por que a parte de ser bajo los sueldos de Serpost, la gestión de turno dilata los ordenes judiciales de aumentos remunerativos.

8.- ¿ El incumplimiento de la obligación de otorgar la Remuneración, delimita al trabajador a percibir una remuneración que contribuye a mejorar su capacidad adquisitiva?

Si se tiene considerado que la mayoría de los trabajadores viven del empleo de SERPOST una respuesta.

9.- ¿ Se debe considerar el incumplimiento de la obligación de pago de la remuneración como un acto de apropiación ilícita?

Si, es una apropiación ilícita agravada, si bien es  
cierto que el funcionario no tuvo conocimiento del  
delito, pero los asesores que le debieron informar  
a través de un informe técnico.

Fecha: 10/10/19

  
Firma

Nombres y Apellidos: Rixto KLEPOS ACEVEDO  
CAL 70031



ANEXO 2.- ENTREVISTA A PERSONAL SERPOST S.A.

FICHA DE ENTREVISTA

(REGISTRADORES PÚBLICOS)

Título: "EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LA COMISIÓN DEL DELITO DE APROPIACIÓN ILÍCITA EN LA EMPRESA SERPOST 2015-2018"

Entrevistado/a: *Maricela Roxane Ojeda Cármon*

Cargo/profesión/grado académico: *Abogada de la Gerencia Legal*

Institución: *SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ S.A.*

Objetivo general

Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018

1.- ¿De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la Empresa SERPOST S.A.?

*En principio, serpost es una empresa pública de derecho privada que como empleadora es fiscalizada por la autoridad administrativa de trabajo, que además cuenta con áreas de bidamente identificadas (adm. de personal, contabilidad y tesorería), las mismas se encargan de materializar el pago de la remuneración que corresponde a los trabajadores*

2.- ¿Considera que el retener total o parcialmente la Remuneración de un trabajador de manera indebida comete el delito de Apropiación Ilícita?

*Si considero cuando el retener total o parcialmente la remuneración supone la finalidad de apropiarse (indebidamente) de este con la intención de lucrarse. Dicha retención supone actuar con dolo no negligencia*

3.- ¿Qué causas considera usted, que genera la Apropiación Ilícita a las remuneraciones por parte de la empresa SERPOST?

En concordancia con mi respuesta a la pregunta 1, debo indicar que si ello ocurre en Serpost es porque se ha producido una falta de control y supervisión en el pago de las remuneraciones, ya que esto puede por el visto de varios áreas, lo cual finalmente podría ser detectado por el órgano de control de la empresa.

**Objetivo específico 1**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018.

4.- ¿Considera Usted que el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar la remuneración del trabajador por el abuso de confianza de la empresa?

Efectivamente, sin embargo más allá de una remuneración equitativa, el abuso de confianza abarca a que la empresa se apropie indebidamente de la remuneración que le corresponde percibir el trabajador.

5.- ¿Considera usted que la remuneración percibida debe estar acorde con la labor desempeñada, ya que existe un acuerdo entre las partes?

El empleador establece en función a la RMU, la remuneración que debe percibir el trabajador, para definir a cuánto asciende este tema en consideración a los estudios, capacidades, experiencia y labor que desempeña. En el caso de Serpost existe una política remunerativa aceptada por FONATE en la cual se establece la remuneración con categorías y rangos.



6.- ¿ Cuáles son las causas por la cual no existe una equidad salarial interna en la empresa?

Considero que una de las causas puede ser porque no se ha cubierto los criterios que deben considerarse en cada puesto de trabajo en base a criterios objetivos a efectos de no incurrir en discriminación salarial.

**Objetivo específico 2**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

7.- ¿ Considera Usted que el Derecho a la remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la Obligación y disposición del patrimonio retenido por parte de la empresa?

Definitivamente incide porque la apropiación indebida de la remuneración, el trabajador no percibe el sueldo íntegro que ha convenido generar.

8.- ¿ El incumplimiento de la obligación de otorgar la Remuneración, delimita al trabajador a percibir una remuneración que contribuye a mejorar su capacidad adquisitiva?

Definitivamente que si porque el trabajador que no percibe la remuneración acordada no puede tener la capacidad adquisitiva que había proyectado.

9.- ¿ Se debe considerar el incumplimiento de la obligación de pago de la remuneración como un acto de apropiación ilícita?

*Explicamente si la intención es apoderarse de la remuneración con la finalidad de obtener lucro cu de econ. delictiva*

Fecha: 30/10/2019

*[Handwritten Signature]*  
Firma

Nombres y Apellidos: Maribel Roxana Ojeda  
Cumeiro

**FICHA DE ENTREVISTA**

Título: "EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LA COMISIÓN DEL DELITO DE APROPIACIÓN ILÍCITA EN LA EMPRESA SERPOST 2015-2018"

Entrevistado/a: *Dra Noemi Alvarado Chapoña*

Cargo/profesión/grado académico: *Abogada*

Institución: *Servicios Postales del Perú - SERPOST*

**Objetivo general**

Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018

1.- ¿De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la Empresa SERPOST S.A.?

*El empleador y el trabajador mantienen una relación laboral donde hay una contraprestación, si no paga la remuneración que corresponde entonces comiéndose el delito de apropiación ilícita*

2.- ¿Considera que el retener total o parcialmente la Remuneración de un trabajador de manera indebida comete el delito de Apropiación Ilícita?

*Si, justamente la obligación del empleador es retener la contraprestación al no hacerle esto es apropiarse de algo que no le corresponde*



3.- ¿Qué causas considera usted, que genera la Apropiación Ilícita a las remuneraciones por parte de la empresa SERPOST?

*El incumplimiento del empleador por no pagar*  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 1**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018.

7.- ¿Considera Usted que el Derecho a la remuneración Equitativa se ve afectada

4.- ¿Considera Usted que el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar la remuneración del trabajador por el abuso de confianza de la empresa?

*Si afecta, debe ser íntegra, sino que también oportuna por que sino estaría cometiendo apropiación ilícita.*  
.....  
.....  
.....

8.- El incumplimiento de la obligación de pagar la Remuneración, debida al

5.- ¿Considera usted que la remuneración percibida debe estar acorde con la labor desempeñada, ya que existe un acuerdo entre las partes?

*Si debe estar acorde la remuneración con la función que desempeña*  
.....  
.....  
.....  
.....

6.- ¿Cuáles son las causas por la cual no existe una equidad salarial interna en la empresa?

Considero en Serpost no hay una correspondencia en las remuneraciones por que la escala salarial está desfasada además que no se ha actualizado el MOF de la empresa ya que un puesto realiza funciones de más que no le corresponde

**Objetivo específico 2**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

7.- ¿Considera Usted que el Derecho a la remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la Obligación y disposición del patrimonio retenido por parte de la empresa?

Si claro se ve afectado

8.- ¿El incumplimiento de la obligación de otorgar la Remuneración, delimita al trabajador a percibir una remuneración que contribuye a mejorar su capacidad adquisitiva?

Si el incumplimiento de pagar en forma oportuna tiene perjuicio económico al trabajador y su entorno familiar

9.- ¿ Se debe considerar el incumplimiento de la obligación de pago de la remuneración como un acto de apropiación ilícita?

*Si se debe considerar este hecho como apropiación ilícita.*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Fecha: 10/10/19

*Adllw*  
.....  
NOEMI R. ALVARADO CHAPOÁN  
ABOGADA  
Reg. C.A.L. 36925  
Firma

Nombres y Apellidos: Noemi Ruth Alvarado Chapoán



FICHA DE ENTREVISTA

Título: "EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LA COMISIÓN DEL DELITO DE APROPIACIÓN ILÍCITA EN LA EMPRESA SERPOST 2015-2018"

Entrevistado/a: Dr. Segundo Raúl Chariz Sandoval

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: Ex juez Penal del Poder Judicial

Objetivo general

Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018

1.- ¿De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la Empresa SERPOST S.A.?

Según el artículo 24 de la Constitución Política del trabajador todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual, si esto es así, la Empresa SERPOST S.A. habría vulnerado el delito de Apropiación Ilícita, a no haberse pagado al trabajador su remuneración y beneficios sociales correspondientes por la labor prestada en dicha empresa.

2.- ¿Considera que el retener total o parcialmente la Remuneración de un trabajador de manera indebida comete el delito de Apropiación Ilícita?

Si, estaría constituyendo un delito de Apropiación Ilícita, puesto que, como señalan los numerales 23 y 24 de la Constitución el trabajador tiene una atención prioritaria en sus derechos constitucionales y por lo tanto tiene derecho a que se le pague su remuneración total.

3.- ¿Qué causas considera usted, que genera la Apropiación Ilícita a las remuneraciones por parte de la empresa SERPOST?

Las causas son las siguientes: La retención indebida de los pagos remunerativos y beneficios sociales del trabajador.  
El abuso de confianza, la falta de comunicación directa o indirecta de la empresa hacia el trabajador y la falta de legitimidad en la obligación de pagar lo apropiado debidamente el apoderamiento ilícito de los remuneraciones inconsultamente.

**Objetivo específico 1**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018.

3.- ¿Considera Usted que el Derecho a la remuneración Equitativa se ve afectado

4.- ¿Considera Usted que el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar la remuneración del trabajador por el abuso de confianza de la empresa?

Si, por cuanto a no cumplirse con el derecho establecido constitucionalmente al estar violando este principio y por lo tanto afectaría y lesionaría el bienestar de toda la familia.

4.- El incumplimiento de la obligación de pagar la Remuneración, afecta al

5.- ¿Considera usted que la remuneración percibida debe estar acorde con la labor desempeñada, ya que existe un acuerdo entre las partes?

Si, debe existir una coherencia entre la labor realizada versus la remuneración establecida o pactada en su vínculo laboral, si no se respeta se estaría cometiendo un abuso.

6.- ¿Cuáles son las causas por la cual no existe una equidad salarial interna en la empresa?

No existe equidad salarial interna cuando existen diferencias entre la remuneración que perciben los personas con las funciones que realizan, generando un clima laboral deficiente con personal desmotivado.

**Objetivo específico 2**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

7.- ¿Considera Usted que el Derecho a la remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la Obligación y disposición del patrimonio retenido por parte de la empresa?

Definitivamente la capacidad adquisitiva del trabajador se ve afectada ya que al recibir un pago que no justifica genere frustración y afecta también a su familia.

8.- ¿El incumplimiento de la obligación de otorgar la Remuneración, delimita al trabajador a percibir una remuneración que contribuye a mejorar su capacidad adquisitiva?

Si definitivamente al incumplir una obligación remunerativa, el trabajador solo puede mantener su situación económica con el único ingreso que percibe.



9.- ¿ Se debe considerar el incumplimiento de la obligación de pago de la remuneración como un acto de apropiación ilícita?

*Si siempre y cuando se logre probar*  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Fecha: 16/09/19



Firma ✓

Nombres y Apellidos: .....  
*Segunda R. Chávez Sandoval*  
ABOGADO  
Reg. Colg. Abog. 6003 Reg. Fed. Abog. 2442

**FICHA DE ENTREVISTA**

Título: "EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LA COMISIÓN DEL DELITO DE APROPIACIÓN ILÍCITA EN LA EMPRESA SERPOST 2015-2018"

Entrevistado/a: Dr. Walter Jesús Tupia Terrones

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución:

**Objetivo general**

Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018

1.- ¿De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la Empresa SERPOST S.A.?

Se produce una afectación económica a la persona y vulnera lo que en el derecho laboral se considera el principio de la supremacía de la realidad que es reconocer la labor del trabajador.

2.- ¿Considera que el retener total o parcialmente la Remuneración de un trabajador de manera indebida comete el delito de Apropiación Ilícita?

Por supuesto, debido a si esta apropiación se efectúa sobre un importe económico mínimo al no existir los casos por los cuales son: el arreglo a ley de dicha disposición y el consentimiento del empleado con el que genera este perjuicio.

WALTER JESÚS TUPÍA TERRONES  
ABOGADO  
Reg. CAL 7663



3.- ¿Qué causas considera usted, que genera la Apropiación Ilícita a las remuneraciones por parte de la empresa SERPOST?

Toda empresa que realice algún tipo de actividad comercial dentro de sus riesgos, no hay un marco legal que permita que las empresas realicen algún tipo de apropiación del salario de los trabajadores. Es un mal manejo o mala praxis del área gerencial.

**Objetivo específico 1**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018.

4.- ¿Considera Usted que el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar la remuneración del trabajador por el abuso de confianza de la empresa?

Lamentablemente hoy en día eso es una mala praxis real en el que Surrapil tiene muchos casos al respecto pues debido a la demanda de puestos de trabajo muchos veces los empleadores optan mano de obra económica con mayor carga de trabajo.

5.- ¿Considera usted que la remuneración percibida debe estar acorde con la labor desempeñada, ya que existe un acuerdo entre las partes?

Por supuesto, debido a que el trabajo realizado no solamente justifica el salario sino las ganancias o el beneficio de la empresa. Esto es que la empresa mediante los empleados y su trabajo efectivo consolida su vigencia comercial.

WALTER ESCOBAR TERROÑES  
ABOGADO  
REG. CAL 79658

6.- ¿ Cuáles son las causas por la cual no existe una equidad salarial interna en la empresa?

Podría darse por ahorro de salarios para disponerlo en otras necesidades de la organización.  
Por falta de asesoría en cuanto a la valoración del empleado dentro de la organización.

**Objetivo específico 2**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

7.- ¿ Considera Usted que el Derecho a la remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la Obligación y disposición del patrimonio retenido por parte de la empresa?

Claro, porque el empleado al asistir al centro de labores y realizar la prestación cumple con su parte y la empresa al no reconocer dicha labor con su remuneración total y real incurriría en dicha falta (apropiación) ocasionando un daño emergente al licer cesante.

8.- ¿ El incumplimiento de la obligación de otorgar la Remuneración, delimita al trabajador a percibir una remuneración que contribuye a mejorar su capacidad adquisitiva?

Por supuesto, debido a que el salario está destinado a su alimentación y supervivencia y al ser este monto económico disminuido pone en riesgo la subsistencia y el incumplimiento de la prestación (alimentación, transporte, salud).

WALTER FERRERES  
ABOGADO  
RFB. CAL 79453

9.- ¿ Se debe considerar el incumplimiento de la obligación de pago de la remuneración como un acto de apropiación ilícita?

Si, ya que recibe este tratamiento dentro del marco penal existirá una mayor coerción por parte de los empresarios en realizar los pagos oportunamente. Si al lado el tratamiento dentro del marco civil laboral un proceso en este escenario es más dilatado y a su vez genera costos y costos para el afectado. En el país los peones muchas veces no acuden a ejercer tutela judicial por falta de economía.

Fecha: 04/10/19

  
WALTER JESÚS TUPÍA TERRONES  
ABOGADO  
Reg. CAL 75699

Firma

Nombres y Apellidos:

Walter Jesús Tupia Terrones  
DNI: 47739184



**FICHA DE ENTREVISTA**

Título: "EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LA COMISIÓN DEL DELITO DE APROPIACIÓN ILÍCITA EN LA EMPRESA SERPOST 2015-2018"

Entrevistado/a: Mg. Arturo Vasquez Torres.

Cargo/profesión/grado académico: JTC. EP DERECHO

Institución: UCV - LIMA NORTE

**Objetivo general**

Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018

1.- ¿De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la Empresa SERPOST S.A.?

Considero que no existe delito de apropiación ilícita lo que existe es un incumplimiento a un derecho fundamental que es el derecho a una remuneración justa en la empresa SERPOST, no es que existe apropiación ilícita porque el dinero no se lo sacó con ese fin y llevado a otro lugar u otra persona.

2.- ¿Considera que el retener total o parcialmente la Remuneración de un trabajador de manera indebida comete el delito de Apropiación Ilícita?

NO, porque es más bien un tema de incumplimiento a un derecho fundamental que es el derecho a la remuneración. Pero es hay vías que empiezan administrativamente en la empresa y luego se puede llevar a través de la vía laboral con acciones que anteriormente se llevaban como amparo o de cumplimiento, pero ahora hay una nueva norma laboral que ayuda a agilizar estos reclamos porque hay una vulneración a los derechos fundamentales del justo pago. Esta situación podría ser un error y es que no genera derecho ni exoneración de culpabilidad al empleador lo que se debe hacer es agotar la vía administrativa.

3.- ¿Qué causas considera usted, que genera la Apropiación Ilícita a las remuneraciones por parte de la empresa SERPOST?

Ya lo he contestado y no lo considero así no entro a tal detalle y no existe eso

**Objetivo específico 1**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018.

7.- ¿Considera Usted que el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado

4.- ¿Considera Usted que el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar la remuneración del trabajador por el abuso de confianza de la empresa?

Habría que verlos por que existen medios que fiscalizan a través del ministerio de Trabajo, en nuestro país si existe control, sin embargo, hay trabajadores que ocultan su salida y continúan trabajando generando que laborar otros horas no siendo reconocidos, aunque por la Constitución no se puede vulnerar de esa manera eso se puede combatir con la denuncia de los trabajadores y la verificación de los inspectores de Trabajo

5.- ¿Considera usted que la remuneración percibida debe estar acorde con la labor desempeñada, ya que existe un acuerdo entre las partes?

Si, considero eso, estamos en una economía de sub-desarrollo, en donde consideramos una canasta básica y el sueldo mínimo vital, en un país desarrollado se establece el pago por hora hombre, logrando que se incentive el trabajo en contra a veces de su salud y actualmente hay exceso de Trabajo.



6.- ¿Cuáles son las causas por la cual no existe una equidad salarial interna en la empresa?

El que asigna los sueldos es el empresario y se realiza a través de una negociación, existiendo diferentes rangos de sueldos.

#### Objetivo específico 2

Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

7.- ¿Considera Usted que el Derecho a la remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la Obligación y disposición del patrimonio retenido por parte de la empresa?

NO porque en el Perú la empresa es una Sociedad Anónima que está obligada a que parte de sus utilidades se reinvierta. Los dueños de la empresa van a designar cuáles son los sueldos que paga si hay un sistema de sueldos y planificados estos en contra de nuestro sistema democrático y sería desalentador.

8.- ¿El incumplimiento de la obligación de otorgar la Remuneración, delimita al trabajador a percibir una remuneración que contribuye a mejorar su capacidad adquisitiva?

Si, definitivamente le afecta, pero muy importante es que la nueva generación y cultura es más dinámica al cambio de trabajo. Teniendo como herramienta la capacitación lo cual genera mayor capacidad de buscar nuevos alternativas de trabajo, por eso este sistema de la Constitución de 1972, fue cambiado por la Constitución de 1993, el cual dinamiza más la inversión generando riqueza.

9.- ¿ Se debe considerar el incumplimiento de la obligación de pago de la remuneración como un acto de apropiación ilícita?

*No puede ser esto, podrá ser apropiación ilícita si  
anula el pago y no le dan plazo a poder hacer por  
que cumple y es otro tipo de delito.*

Fecha: 10/10/19

  
ARTURO RAFAEL VÁSQUEZ TORRES  
Nº. C.I. 43741  
Firma

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

**FICHA DE ENTREVISTA**

Título: "EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LA COMISIÓN DEL DELITO DE APROPIACIÓN ILÍCITA EN LA EMPRESA SERPOST 2015-2018"

Entrevistado/a: Dr. Jimmy Alexander Benites Tangoa

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: Estudio Jurídico Benites

**Objetivo general**

Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018

1.- ¿De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la Empresa SERPOST S.A.?

El recortarle un derecho al trabajador el cual es su remuneración, afecta y aún más si se ha cometido un delito el cual debe estar debidamente fundamentado.

2.- ¿Considera que el retener total o parcialmente la Remuneración de un trabajador de manera indebida comete el delito de Apropiación Ilícita?

Es necesario que se cumplan con todos los requisitos establecidos por la ley para que pueda ser imputado como delito.



3.- ¿Qué causas considera usted, que genera la Apropiación Ilícita a las remuneraciones por parte de la empresa SERPOST?

*El aprovechamiento de la gerencia en base a los criterios optados, sin evaluar los consecuencias de sus decisiones*

.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 1**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018.

7.- ¿Considera Usted que el Derecho a la remuneración equitativa se ve afectado?

4.- ¿Considera Usted que el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar la remuneración del trabajador por el abuso de confianza de la empresa?

*si se ve afectada.*

.....  
.....  
.....  
.....

8.- ¿Considera usted que la remuneración percibida debe estar acorde con la labor desempeñada, ya que existe un acuerdo entre las partes?

5.- ¿ Considera usted que la remuneración percibida debe estar acorde con la labor desempeñada, ya que existe un acuerdo entre las partes?

*Si considero, pero es necesario que las partes estén de acuerdo.*

.....  
.....  
.....  
.....

6.- ¿Cuáles son las causas por la cual no existe una equidad salarial interna en la empresa?

*La mala gestión directiva puede ser una de las causas que generó esta situación.*

.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 2**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

7.- ¿Considera Usted que el Derecho a la remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la Obligación y disposición del patrimonio retenido por parte de la empresa?

*Si se ve afectada, ya que el tiempo de labores no deja que realice otras actividades que ayuden a mejorar su condición económica.*

.....  
.....

8.- ¿El incumplimiento de la obligación de otorgar la Remuneración, delimita al trabajador a percibir una remuneración que contribuye a mejorar su capacidad adquisitiva?

*Si estoy de acuerdo, lo que genera frustración en la familia.*

.....  
.....

9.- ¿ Se debe considerar el incumplimiento de la obligación de pago de la remuneración como un acto de apropiación ilícita?

El solo incumplimiento de la obligación no genera un delito sino solo una presunción.

  
JUAN ALEXANDER BENITES RANGON  
ABOGADO  
Reg. CAL N° 58671

Fecha: 27/09/19

\_\_\_\_\_  
Firma

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_



**FICHA DE ENTREVISTA**

Título: "EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LA COMISIÓN DEL DELITO DE APROPIACIÓN ILÍCITA EN LA EMPRESA SERPOST 2015-2018"

Entrevistado/a: Dr. Roberth Omar UGAZ SANCHEZ

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

**Objetivo general**

Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018

1.- ¿De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la Empresa SERPOST S.A.?

Basta que el empleador no le pague la remuneración  
debera cometiendo o incurriendo en el delito de  
apropiación ilícita la cual el artículo 240 del  
Código Penal.

2.- ¿Considera que el retener total o parcialmente la Remuneración de un trabajador de manera indebida comete el delito de Apropiación Ilícita?

Si considero que es un delito debido a que  
no existe una gradualidad en la comisión de  
dicho delito

3.- ¿Qué causas considera usted, que genera la Apropiación Ilícita a las remuneraciones por parte de la empresa SERPOST?

Puede ser que la empresa este pasando una crisis económica, el tener también ve por represalias en cuanto a una denuncia, también puede ser un caso de corrupción

**Objetivo específico 1**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018.

4.- ¿Considera Usted que el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar la remuneración del trabajador por el abuso de confianza de la empresa?

Sí, sí se ve afectado por el abuso de la Confianza de la empresa, por que el trabajador confía en su empleador.

5.- ¿ Considera usted que la remuneración percibida debe estar acorde con la labor desempeñada, ya que existe un acuerdo entre las partes?

Sí considero pero se debe regular por que a veces no se cumple lo pactado en la empresa.

6.- ¿ Cuáles son las causas por la cual no existe una equidad salarial interna en la empresa?

Porque no realizan la misma función, por la experiencia tal vez, y puede tener su grado de instrucción.

**Objetivo específico 2**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

7.- ¿ Considera Usted que el Derecho a la remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la Obligación y disposición del patrimonio retenido por parte de la empresa?

Si se ve afectada ya que al retener su remuneración estaré afectado derechos básicos como su educación, alimentación vivienda.

8.- ¿ El incumplimiento de la obligación de otorgar la Remuneración, delimita al trabajador a percibir una remuneración que contribuye a mejorar su capacidad adquisitiva?

Si se ve afectada porque afecta su entorno familiar.



9.- ¿ Se debe considerar el incumplimiento de la obligación de pago de la remuneración como un acto de apropiación ilícita?

*Si se debe considerar por que es apropiación del dinero del trabajador en consentimiento*

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

ROBERTH OMAR UGAZ SANCHEZ  
Reg. CAL N° 49863 - Reg. MINJUS N° 25474

Firma

Fecha: 28/10/2019

Nombres y Apellidos:

*Uguz*

**FICHA DE ENTREVISTA**

Título: "EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LA COMISIÓN DEL DELITO DE APROPIACIÓN ILÍCITA EN LA EMPRESA SERPOST 2015-2018"

Entrevistado/a: Dra RAQUEL ESPINOZA TALAVERANO

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

**Objetivo general**

Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018

1.- ¿De qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la Empresa SERPOST S.A.?

Afecta de la manera que el empleador utiliza el dinero que debería ser para el trabajador por la prestación del servicio de esa empresa por el trabajo brindado, al no pagarlo el empleador está utilizando dicho dinero para los fines de ellos apelando así su derecho laboral del trabajador.

2.- ¿Considera que el retener total o parcialmente la Remuneración de un trabajador de manera indebida comete el delito de Apropiación Ilícita?

Si considero por que el contrato laboral es decir que debe cumplir un labor a cambio de una compensación, si esta apropiada de un dinero que corresponde.



3.- ¿Qué causas considera usted, que genera la Apropiación Ilícita a las remuneraciones por parte de la empresa SERPOST?

La mala administración de la empresa y la mala distribución de los que recauda la empresa por sus ingresos

**Objetivo específico 1**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018.

4.- ¿Considera Usted que el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectada al lesionar la remuneración del trabajador por el abuso de confianza de la empresa?

Primero se debe considerar evaluar cuanto puede generar el trabajador al día y de acuerdo a ello evaluar el monto que le debe corresponder, y si le recarga por el trabajo si se debe ver afectada la remuneración; se debe tener en cuenta la valoración del puesto

5.- ¿Considera usted que la remuneración percibida debe estar acorde con la labor desempeñada, ya que existe un acuerdo entre las partes?

Considero que el monto de la labor que desempeña debe ser acorde con las funciones que realiza el trabajador

6.- ¿Cuáles son las causas por la cual no existe una equidad salarial interna en la empresa?

No existe por q no es el puesto i jerarquia, mas el puesto en que los G. tienen q deberian evaluar los puestos

**Objetivo específico 2**

Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

7.- ¿Considera Usted que el Derecho a la remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la Obligación y disposición del patrimonio retenido por parte de la empresa?

Si, por afecta por que el trabajo es una necesidad y derecho fundamental y esta disminuye para cubrir necesidades primordiales.

8.- ¿El incumplimiento de la obligación de otorgar la Remuneración, delimita al trabajador a percibir una remuneración que contribuye a mejorar su capacidad adquisitiva?

Si, pero solo lo afecta con mis necesidades personales, pero ojalme lo reciba la capacidad de desarrollar otras actividades

9.- ¿ Se debe considerar el incumplimiento de la obligación de pago de la remuneración como un acto de apropiación ilícita?

Si debe considerarse acto de apropiación ilícita en tanto y cuando la obligación fiscal no se ha cumplido y el dinero del trabajador fue utilizado para un beneficio propio del empleador o tercero los cuales deben ser devueltos al trabajador de lo contrario se trata de un incumplimiento laboral y quedará en la vía laboral.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

ABOG. RAQUEL ESPINOZA TALAVERANO

Reg. C.A.L. N° 73143

Sub Dirección de Defensa Legal - Comité de Asesoría al Trabajador

Fecha: 06/11/2019.

Firma

Nombres y Apellidos: Raquel Espinoza Talaverano



## ANEXO 3.- GUÍA DE ANÁLISIS FUNDAMENTADA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres..... ACEJO UCA  
 1.2. Cargo e institución donde labora..... DOCENTE UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación..... GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL  
 1.4. Autor(A) de Instrumento.....

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

X

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95 %

Lima, 16 DE NOVIEMBRE del 2019

Juan Acuña  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 8204585 Telf.: 951 791 020

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres..... *Valderrama Mendoza, Santiago Rufo*  
 1.2. Cargo e institución donde labora..... *Docente UCV*  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación..... *Guía de Análisis de fuente documental*  
 1.4. Autor(A) de Instrumento.....

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos											X		
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

51

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

90 %

Lima,..... del 2019

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. *22468403* Telf.: *939104649*

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres..... D. Jorge Guerrero Angel Fernando  
 1.2. Cargo e institución donde labora..... Docente a tiempo completo E.P. Derecho  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación..... Guía de Análisis Documental  
 1.4. Autor(A) de Instrumento.....

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												✓	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**95 %**

Lima, 06 de Noviembre del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09161800 Telf: 980758044

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** “El Derecho a la Remuneración y la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST 2015-2018”

**Objetivo General:** Analizar de qué manera el Derecho a la Remuneración es vulnerada por la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST S.A. 2015-2018

**AUTOR (A) :** CHAVEZ VALDERRAMA, JHESSON POOL

**FECHA :** 01/10/19

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Expediente N° 001583 2007 - Santa	Apropiación Ilícita para Delinquir, siendo evidente que los Encausados Dispusieron del dinero que debía ser transferido a la Agraviada. Dicha Conducta se encuadra Dentro de los supuestos del Delito Descrito	Los procesados incumplieron con devolver el dinero a sabiendas que existía un compromiso de devolución de dinero a favor de la Caja Rural por lo que desde el momento en que la representada de los procesados paga los sueldos de sus trabajadores se produce un desplazamiento patrimonial de dicho importe, de tal forma que la retención que realiza de parte de dicho salario por mandato del convenio queda en su poder, no como propietario, sino en calidad de mero depositario con la obligación de entregar lo retenido y depositarlo en la institución prestamista (...) hubo disposición de los procesados lo cual se determinó mediante el peritaje realizado ya que el monto a devolver estuvo presupuestado, sin embargo, hubieron otras deudas de ese año que no lo estuvieron y fueron cubiertas por el dinero no entregado a la empresa.	Los procesados eran servidores públicos que se apropiaron del dinero de los trabajadores a razón de que vulneraron la confianza otorgada por sus cargos en la entidad pública.



## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** “El Derecho a la Remuneración y la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST 2015-2018”

**Objetivo Específico 1:** Determinar como el Derecho a la Remuneración Equitativa se ve afectado al lesionar el patrimonio jurídicamente protegido (remuneración) del trabajador por el abuso de confianza de la empresa Serpost 2015-2018

**AUTOR (A) :** CHAVEZ VALDERRAMA, JHESSON POOL

**FECHA :** 01/10/19

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Código Penal Peruano (1991)	Art. 190.- El que, en su provecho o de un tercero, se apropia indebidamente de un bien mueble, una suma de dinero o un valor que ha recibido en depósito, comisión, administración u otro título semejante que produzca obligación de entregar, devolver, o hacer un uso determinado, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años..	La apropiación ilícita es un delito teniendo en cuenta lo tipificado en dicho artículo, el provecho propio o tercero se demuestra con el comportamiento de no devolver, no necesario que se materialice el provecho económico, pudiendo ser un bien mueble, suma de dinero, en este caso consideramos a la remuneración como un bien dinerario y cuya apropiación ilícita lo realiza el empleador al no entregar total o parcialmente dicha remuneración.	La apropiación ilícita de las remuneraciones es un acto ilícito que es considerado con una pena no menor de 2 ni mayor de 4 años, se realiza con dolo y consiste en no devolver y utilizar dicho dinero para beneficio propio o de terceros

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** “El Derecho a la Remuneración y la comisión del delito de Apropiación Ilícita en la empresa SERPOST 2015-2018”

**Objetivo Específico 2:** Determinar como el Derecho a la Remuneración Suficiente se ve afectada por el incumplimiento de la obligación y disposición del patrimonio retenido por la empresa SERPOST S.A. 2015-2018.

**AUTOR (A) :** CHAVEZ VALDERRAMA, JHESSON POOL

**FECHA :** 01/10/19

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
TUO del Decreto Legislativo 728	Artículo 06.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.	Establece el criterio básico normativo sobre el concepto de remuneración como contraprestación de un servicio, dicho concepto tiene condiciones entre los cuales son la libre disposición del trabajador y deben estar afectos al cálculo de aportes y contribuciones a la seguridad social.	Este artículo define el concepto de remuneración dentro del marco normativo cuyo derecho fundamental debe ser respetado estableciendo que dicho ingreso solo es de libre disposición del trabajador al realizar su labor en una empresa u organización como dependiente.