



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Escuela Profesional de Derecho

TESIS

**REMUNERACIÓN DIFERENCIADA DEL VARON Y LA MUJER CAUSA DE
LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE PUNO 2014**

PRESENTADO POR:

Claudio, LARICO APAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

JULIACA - PERÚ

2015

DEDICATORIA

A Dios por sus bendiciones y cuidado en la personal y profesional.

A mis padres Eulogio y Francisca por haberme regalado el don de la vida, por ser mi fortaleza en mis momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de mucho aprendizaje, experiencia, felicidad y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por iluminarme día a día con la culminación del presente trabajo de investigación y regalarme la dicha de poder culminar mis estudios de pre grado.

A la Universidad Alas Peruanas y a sus docentes de la Escuela Académico profesión de Derecho y Ciencias Políticas, por hacer realidad el anhelo de superación.

A todos los que estuvieron conmigo en esos momentos ya sean de alegría, tristeza y que nunca me dejaron solo en ningún momento de mi arduo camino a la culminación de mi tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
Descripción de la Realidad Problemática	11
Delimitación de investigación.....	13
Delimitación espacial.....	13
Delimitación social	14
Delimitación temporal.....	14
Delimitación conceptual.....	14
Discriminación laboral	14
Problema de investigación	14
1.3.1 Problema general	14
Problema específico	14
Objetivos de la investigación	15
1.4.1 Objetivo general	15
1.4.2 Objetivos específicos.....	15
Hipótesis y variables de la investigación.....	15
Hipótesis general.....	15
Hipótesis específico.....	15
Variables (Definición conceptual y operacional)	16
Variable independiente	16
Variable dependiente	16
Operacionalización de las variables	16
Metodología de la Investigación	17
Tipo y nivel de investigación.....	17
a) Tipo de investigación	17
b) Nivel de investigación	17
Método y diseño de investigación	17
a) Método de la investigación	17
b) Diseño de investigación	18
Población y muestra de la investigación	18

a) Población	18
b) Muestra	18
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
a) Técnicas	19
b) Instrumentos	20
Criterio de validez y confiabilidad de los instrumentos	20
Justificación, limitaciones de la investigación	20
a) Justificación	20
b) Limitaciones	20
CAPITULO II	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1 Antecedentes de la investigación.....	22
2.2 Bases teóricas	27
2.2.1 Remuneración diferenciada.....	27
2.2.2 Clasificación de las remuneraciones.....	28
2.2.3 Teoría de remuneraciones	29
2.2.4 Características de la remuneración diferenciada.....	32
2.2.5 La remuneración diferenciada entre el varón y la mujer.....	32
2.2.6 Estructura de las remuneraciones en el Perú.	34
2.2.7 Discriminación laboral	36
2.2.8 Teorías de discriminación laboral.....	37
2.2.9 Teoría del capital humano	37
Tipos de discriminación laboral	40
2.2.11 Discriminación de la mujer en el trabajo.	41
2.2.12 Discriminación laboral de la mujer en el Perú.....	41
2.3 Bases legales.....	42
La remuneración como derecho humano fundamental	42
Fundamentos de la remuneración como derecho fundamental.....	43
Tratados Internacionales de Derechos Humanos	44
Derecho de Remuneración y los Convenios Internacionales del Trabajo	45
La Constitución Política del Estado	46
El Tribunal Constitucional determina que el contenido esencial del derecho fundamental de la remuneración abarca los siguientes elementos:.....	47
El Tribunal Constitucional ha determinado, únicamente con carácter enunciativo, el contenido no esencial o accidental del derecho fundamental a la remuneración, indicando forma parte del contenido accidente de este derecho:.....	48
2.4 Definición de términos básicos	48
Discriminación.	48

Identidad	49
Marginación	49
Acoso	49
Acoso laboral	49
Antisemitismo	49
Derecho a la no discriminación	50
Dignidad	50
Igualdad de trato	50
Auto respeto	50
Buen Trato	51
Discriminación Institucional	51
Equidad	51
Estabilidad en el tiempo	51
Universalidad	52
Flexibilidad	52
Maltrato Verbal	52
La Persecución laboral	52
Discriminación laboral	52
Entorpecimiento laboral	52
Inequidad laboral	53
Desprotección laboral	53
CAPITULO III	54
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	54
o disminuirán en el sector público.....	65
CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	66
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	80

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo es determinar las causas de la remuneración diferenciada entre el varón y la mujer en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el período de 2012 a 2014. Asimismo; Conocer la práctica de la remuneración diferenciada, las causas de la discriminación según el género y jornada laboral y sus beneficios que tiene en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014. Los métodos y materiales es de tipo: cuantitativo, básico y explicativo y nivel, explicativo- analítico, con el diseño; no experimental, correlacional causal con el Método; Inductivo, argumentación jurídica, con una población de 202 y muestra 80 trabajadores de la municipalidad de puno se utilizó la muestra no probabilística por conveniencia.

Los resultados no demuestra que la práctica de remuneraciones Dado $\chi_{cal}^2 = 9.300 > \chi_{tab}^2 = 7.815$ se rechaza la hipótesis nula debido a que chi-cuadrado χ_{cal}^2 calculado el pago de la remuneración diferenciada por género que se realiza sería una causa directa en la discriminación laboral en trabajadores. Dado $\chi_{cal}^2 = 10.462 > \chi_{tab}^2 = 5.991$ se rechaza la hipótesis nula, debido a que chi-cuadrado calculado χ_{cal}^2 está en la región de rechazo y finalmente, Los beneficios de la remuneración diferenciada por jornada laboral sería la causa significativa de la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad. Dado $\chi_{cal}^2 = 47.608 > \chi_{tab}^2 = 5.991$ se rechaza la hipótesis nula, debido a que chi-cuadrado calculado χ_{cal}^2 está en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna.

Llegando a la conclusión de que la jornada laboral y el género sería la práctica de una remuneración diferenciada entre el varón y la mujer se asocia significativamente Dado $\chi_{cal}^2 = 70.915 > \chi_{tab}^2 = 12.592$

Palabras claves: remuneración discriminada, discriminación laboral en género femenino.

ABSTRACT

The research aims is to determine the causes of the pay differential between men and women in employment discrimination on the workers of the municipality of Puno in the period 2012 to 2014. In addition; knowing the practice of differentiated remuneration, the causes of discrimination by gender and working hours and benefits that workers in the provincial municipality of Puno in the period 2012 to 2014. The methods and materials is of type: quantitative, basic level and explanatory and analytical explicative-, with the design; not experimental, correlational causal with Method; inductively, legal argument, with a population of 202 and shows 80 workers of the municipality of Puno probabilistic sample was used for convenience.

The results do not show that the practice of remuneration since the null hypothesis is rejected because chi-square calculated the payment of remuneration by gender differential that is done would be a direct cause in workers job discrimination. Since> the null hypothesis is rejected because chi-square calculated is in the region of rejection and ultimately benefits of differentiated remuneration for working hours would cause significant job discrimination municipality workers. Since> the null hypothesis is rejected because chi-square calculated is in the rejection region, which means that the alternative hypothesis is accepted.

It concluding that working hours and gender would practice a differentiated remuneration between men and women is significantly associated because I

Keywords: wage discrimination, employment discrimination female gender.

INTRODUCCIÓN

En la historia de la humanidad y la de las organizaciones en el proceso de la interrelación entre el empleador y el talento humano se varón o mujer en la discriminación ha sido uno de los practicas constantes y permanentes a nivel local, regional y del país

La discriminación es un fenómeno que afecta en toda la población del mundo a lo largo de la historia, pero con el pasar de los tiempos el rol de la mujer ha cambiado y desarrollando en el campo laboral, económico y otros aspectos.

El éxito y progreso de la tecnología y los enfoques sociales en varios aspectos de la vida restan su preocupación e interés de un factor importante para la discriminación; es la particularidad de la norma que establece distintos regímenes laborales consecuentemente el pago diferenciado por la misma labor. La diversidad de normas para el acceso y permanencia a un puesto en el sector público. Y como recomendaciones Primero: Tanto el varón y la mujer deben ser tratados en forma igualitaria con el mismo derecho a una remuneración laboral por cuanto el Estado tiene a su cargo la función de promover la igualdad de oportunidades.

En tal sentido se han creado Instituciones que velan por este derecho quienes tienen la obligación de hacerlas cumplir en consecuencia se deben dejar atrás los prejuicios inadecuados, sobre ya que cualquier persona está habilitada para hacer el trabajo que ambicione desempeñar tanto el varón como la mujer. Segundo: Es necesario fortalecer instancias del sector Público para que en ese ámbito se generen condiciones institucionales que promuevan y protejan esos derechos y contribuyan a eliminar las prácticas discriminan al varón como a la mujer por lo que debe de unificarse los distintos regímenes. Tercero: impulsar acciones para elevar las capacidades y mejorar las condiciones de las instancias que velan por el cumplimiento de los derechos y deberes del varón y la mujer, ya sea la sede central, o bien las oficinas regionales y departamentales.

Con este trabajo se pretende qué tanto el varón y la mujer deben ser asistidos de manera pareja con el equivalente derecho a un salario laboral por cuanto el Estado posee a su cargo la función de originar la equivalencia de

coyunturas.

De este modo se han instaurado Instituciones que velen por este derecho quienes tienen la obligación de hacerlas cumplir en consecuencia se deben dejar atrás los prejuicios inadecuados, sobre ya que cualquier persona está habilitada para hacer el trabajo que ambicione desempeñar tanto el varón como la mujer.

En presente tesis consta de tres capítulos: en primer lugar el planteamiento del problema de investigación, en segundo lugar el marco teórico en donde se desarrolla los antecedentes, referencia teórica y conceptos básicos de la remuneración de los trabajadores y sus derechos. Y finalmente el análisis e interpretación de los resultados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción de la Realidad Problemática

Las características sociales, culturales y económicas que la sociedad experimenta en los últimos años con la globalización, la sociedad del conocimiento, el avance tecnológico e informático hace que la cultura en las instituciones o empresas tengan que cambiar políticas y estrategias de acuerdo a los desafíos del momento actual, dada las características del capital humano que representa en la organizaciones las mujeres en el mercado laboral en la actualidad y la función que cumple frente a los hombres aún sigue siendo precaria y desigual con limitaciones en el aspecto remunerativo delimitando así un acceso a mejores condiciones laborales y remunerativas y con ello se genera la discriminación laboral y hablar de discriminación laboral es el acto que se comete por los empleadores o terceros en las organizaciones privados y públicos en el ámbito laboral en el proceso de contratación del personal, asignación de funciones, estímulos y motivaciones y cese y terminación de vínculo laboral y otros , todo estos aspectos mencionados son considerados como una forma de discriminación laboral que se presenta en la instituciones públicas vulnerado el principio de igual ante la ley.

Asimismo, a pesar que en la sociedad moderna actual del avance que ha conseguido en los últimos años la discriminación de género entre el varón y

la mujer, en la actualidad en las instituciones y organismos privados y más en los públicos por la cultura asumida a un persiste en el terreno laboral en los diferentes factores como la capacitación, asignación de funciones y especialmente la remuneración diferenciada que se asigna.

Para poder entender es necesario precisar en qué consiste la remuneración diferenciada que consiste en una característica ordinaria de gratificaciones que se realiza por la actividad laboral entre el varón y la mujer es una de las características que viene ocurriendo en la práctica de la administración del sector privado y público como respuesta a la exigencias del mercado laboral.

En este contexto de la situación laboral en los últimos años se ha aumentado la brecha entre los trabajadores que tienen mejores beneficios remunerativos y otros menores de acuerdo a la cadena productiva, según el contexto geográfico y el género y otros factores que no son objeto de estudio. Los estados están orientados más a salario mínimo vital y no a la remuneración diferenciada en las políticas económicas y sociales de los pueblos. Con ello aún más se incrementa la brecha de la desigualdad e inequidad del poder adquisitivo de las familias y hogares en los diferentes países y más un en estado en vías de desarrollo como es la nuestra.

El término de remuneración o salario diferenciado o diferencial, definir no es tan fácil debido se crea un brecha y con ello la formas discriminatorias y se vulnera la igualdad de oportunidades, que toda persona humana comparte como deberes y obligaciones en un organización. Los valores como el respeto, tolerancia la no discriminación son valores centrales de la sociedad moderna, por que concuerda con la vida democrática para una convivencia equitativa sin perjuicios de ninguna naturaleza.

A nivel internacional en estados Unidos la comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo de Estados Unidos en el 2010, la discriminación remunerativa diferenciada entre el varón y la mujer recibió 1,044 casos de denuncias por discriminación laboral como causa es la remuneración diferenciada por género.

En el Perú la Constitución Política del Perú de año 1993, y en su artículo 24 manifiesta: *“La remuneraciones es regulado por el estado peruano con la*

participación, de representante de los trabajadores y las empresas u organismos". Y el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo MTPE (2012). Plantea una propuesta de una evaluación técnica para implementar una remuneración diferenciada para los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, debido a que siempre se comenta que el incremento de remuneración afecta a las pequeña y micro empresarios, entonces es necesario evaluar y hacer un estudio de un remuneración diferenciada de acuerdo a las diferencias de cada sector productivo y en cada región del país.

Asimismo, el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), coinciden en manifestar que existe factores de la actividad económica e incluso el aspecto geográfico que se tiene en el país motiva y permite implementar la remuneración diferenciada con la finalidad de reducir la informalidad económica, al mismo tiempo informalidad laboral, manifestado por Cesar Peñaranda y con ello reducir la rigidez del mercado laboral y flexibilizar el mercado laboral para reducir e eliminar las diferencias en su remuneración entre los trabajadores del sector público.

Por otra parte, asumiendo el principio de igualdad en el campo laboral, es decir, en el desempeño de funciones, remuneraciones que se otorgan conlleva aun clima organizacional de relaciones laborales entre el trabajador a trabajador y empleador como un sistema dinámico, vivo y los conflictos y con exclusiones, que perjudican el normal desarrollo organizacional.

En la región Puno, existe un desconocimiento por parte de las autoridades de organizaciones públicas sobre la normatividad de las remuneraciones y con ello se asume la discriminación laboral entre el varón y la mujer, a pesar que los derechos fundamentales de la persona humana manifiesta, que toda persona tiene los mismo derechos ante la ley, tanto a nivel desempeño de laboral en cualquier ámbito.

Delimitación de investigación

Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la Municipalidad de Puno, que se encuentra en la parte sur este y la provincia del mismo nombre y en la municipalidad provincial de la ciudad

de Puno en el área de remuneraciones.

Delimitación social

La investigación se realizó con los trabajadores nombrados y contratadas de la Municipalidad Provincia de Puno.

Delimitación temporal

La investigación se llevó acabo entre los años de 2012 a 2014 en la Municipalidad Provincial de Puno.

Delimitación conceptual

Remuneración diferenciada

Son las condiciones de remuneración en las organizaciones o empresas es necesario responder la interrogante de cuáles son los factores que conducen a la diferencia de remuneraciones en el varón y la mujer.

Discriminación laboral

La discriminación laboral consiste cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Problema de investigación

1.3.1 Problema general

¿En qué medida la remuneración diferenciada entre el varón y la mujer es la causa de la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad de trabajadores?

Problema específico

- ¿Cómo es la práctica de la remuneración diferenciada en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014?
- ¿Cuáles son las causas de la discriminación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014?
- ¿En qué medida la remuneración diferenciada entre género es la causa de la discriminación laboral en trabajadores de la

municipalidad provincial?

- ¿En qué medida la remuneración diferenciada por jornada laboral es la causa de la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad provincial?

Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar las causas de la remuneración diferenciada entre el varón y la mujer en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad de Puno en el período de 2012 a 2014.

1.4.2 Objetivos específicos

- Conocer la práctica de la remuneración diferenciada en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014.
- Identificar las causas de la discriminación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014.
- Analizar la remuneración diferenciada por género como la causa de la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad.
- Analizar la remuneración diferenciada por jornada laboral como causa de la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad.

Hipótesis y variables de la investigación

Hipótesis general

La jornada laboral y el género sería la práctica de una remuneración diferenciada entre el varón y la mujer tendría como causa la jornada laboral y el género en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad de Puno en el periodo 2012 a 2014.

Hipótesis específico

- La práctica del pago de remuneración diferenciada sería altamente significativo en los trabajadores de la municipalidad

provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014.

- La discriminación laboral tendría como causa más significativo el género y jornada laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014.
- El pago de la remuneración diferenciada por género que se realiza sería una causa directa en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad.
- Los beneficios de la remuneración diferenciada por jornada laboral sería la causa significativa de la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad.

Variables (Definición conceptual y operacional)

Variable independiente

- Remuneración diferenciada

Indicadores:

- Característica retributiva
- Característica de sustento

Variable dependiente

- Discriminación laboral

Indicador:

- Por género
- Por jornada laboral

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variables independiente (x) Remuneración diferenciada	Carácter retributiva	Monto de remuneración
	Carácter de sustento	Monto de remuneración
Variable expediente (y) Discriminación laboral	Por genero	Varón Mujer
	Por jornada laboral	Tipo de función Tiempo de jornada

Fuente: Elaboración propia

Metodología de la Investigación

Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

Para el desarrollo de la investigación en todo el proceso de asume el enfoque de investigación mixta (cualitativo- cuantitativo) debido que se combina ambos enfoques por las características del estudio, por que analiza con la argumentación jurídica el fundamento teórico y luego para corroborar se utiliza instrumento estandarizado para recolectar la datos y posterior mente analizar estadísticamente. Y por el propósito que tiene el investigador en su estudio es básico o pura, porque pretende contribuir con la profundización sobre la remuneración diferenciada entre el varón y la mujer que se práctica en la instituciones pública de la municipalidad de la ciudad de Puno, como una causa de la discriminación laboral, finalmente por la naturaleza de su estudio corresponde a la investigación explicativa por se pretende conocer cada una de las variables de estudio y luego analizar la incidencia como causa la remuneración diferenciada en los trabajadores de la municipalidad del sector público.

b) Nivel de investigación

Por la profundidad con que se realiza el estudio, el nivel de investigación es explicativo – analítico; es explicativo por que busca encontrar la relación casusa efecto entre las variables de estudio (remuneración diferenciada y discriminación laboral) que se presenta en la municipalidad de la ciudad de Puno, es analítico. Por qué analiza la relación causal entre la remuneración diferencias y la discriminación laboral según género y jornada laboral y posteriormente generalizar el nivel de relación causal entre las dos variables de estudio. (Tafur, 1994).

Método y diseño de investigación

a) Método de la investigación

La manera sistemática especial en que se efectúa el pensamiento y la investigación de índole reflexiva Kerlinger, (1985), esta cadena ordenada de pasos que utilizó el investigador son todo los pasos del método científico y como método específico utiliza el método inductivo debido que identifica cada uno de los casos de forma independiente y

posteriormente generaliza y construye un saber teórico, asimismo, para el caso de estudio se hace uso la argumentación jurídica y sociología jurídica para hacer un análisis de los casos de remuneración diferenciada como causas de la discriminación laboral con jurisprudencia y doctrina y la normatividad de acuerdo a la normas vigentes en estudio.

b) Diseño de investigación

El presenta trabajo de estudio por la características que tiene hace uso del diseño de investigación no experimental, porque recolecta los datos tal como suceden en la realidad social actual y es transversal por se evalúa y se mide la variable de estudio en un solo momento como manifiesta Palomino, (2002), se opta por este diseño de investigación puesto que no tenemos la seguridad suficiente de controlar adecuadamente los factores de la validez interna y externa el diseño propiamente por la tipología que presenta y para su desarrollo del estudio se utilizará el siguiente esquema:

$$y=f(x)$$

Dónde:

M = Muestra

y = Observación o medición de la causa de la variable independiente (remuneración diferenciada)

X = Observación o medición del efecto variable dependiente (discriminación laboral).

Población y muestra de la investigación

a) Población

La población estará integrada por 202 trabajadores de ambos géneros entre nombrados y contratados que viene laborando en la municipalidad de la ciudad de Puno.

b) Muestra

La muestra está integrada por 80 trabajadores de ambos géneros entre nombrados y contratados que viene laborando en la municipalidad de la ciudad de Puno. Para seleccionar el tamaño de muestra de estudio se utilizó el método de muestreo no

probabilístico por conveniencia debido peculiaridades del estudio.
Según el juicio del investigador.

Dónde:

Z = 95 %

E = Margen de error

P =1

Q =1-5

N = Población (202)

Donde:

Z = 95% coeficiente de variabilidad= 1.96

E = Margen de error permisible 5% = 0.05

N = población = 202

P = Probabilidad éxito 0.8

Q =probabilidad de fracaso 0.2

$$n = \frac{(z)^2 pq n}{(e)^2 (N - 1) + (z)^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.96)(0.8)(0.2)(202)}{(0,05)^2(202 - 1) + (1.96)^2(0.8)(0.2)}$$

$$n = \frac{(3.84) (0.16)(202)}{(0.0025) (201) + (3.84)(0.16)}$$

$$n = \frac{(0.6144)(202)}{(0.5025) + (0.6144)}$$

$$n = \frac{(124.1088)}{(1.1169)}$$

$$n=80$$

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Encuesta. La técnica de la encuesta nos permitio conocer la opinión de los trabajadores acerca de la discriminación laboral de la municipalidad de Puno.

Observación. Es el procedimiento que se utiliza para identificar el sistema, y montos de pago en las planillas a los trabajadores en los años 2012 a 2014.

b) Instrumentos

Cuestionario. El cuestionario es cerrado multivariado para identificar la opinión sobre lo actuado en el pago de remuneraciones en los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Ficha de análisis de planillas. Este instrumento o documento permite conocer y establecer las características de las planillas de pagos entre los varones y mujeres en el período de 2012 a 2014.

Criterio de validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez y confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos se utilizó los procedimientos del juicio de expertos de parte de los profesionales especialistas, se evalúa la validez la técnica de la encuesta y la ficha de análisis de las panillas de pago en la municipalidad con su instrumento de cuestionario cerrado que costa de 10 preguntas sobre la discriminación laboral que se comete en la municipalidad provincial de Puno.

Justificación, limitaciones de la investigación

a) Justificación

El presente trabajo se justifica en la importancia de la no discriminación, la misma que escapa al ámbito propio del derecho al trabajo, pues el derecho a no ser discriminado en general es un derecho fundamental inherente a todo ser humano.

El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual modo, sin discriminación. Ese principio de igualdad ha sido la fuerza impulsora de los derechos humanos y es también uno de los pilares para la realización de este trabajo.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado es importante señalar aquellas implicancias que tiene la discriminación laboral de la mujer en la misma, pues muchas veces estas implicancias hacen que su desempeño laboral disminuya y en casos extremos se alejen del mundo laboral.

b) Limitaciones

- Existen limitaciones en el acceso a fuentes de

información por poca disponibilidad de banco de datos en el contexto.

- También el acceso a los archivos de remuneraciones ha sido limitante por la poca predisposición de las autoridades y trabajadores.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Efectuadas las indagaciones en las bibliotecas de las Facultades de Ciencias Jurídicas y Políticas de las diferentes universidades del Departamento de Puno no existen investigaciones realizada sobre el problema que es materia del presente trabajo.

Según el tratadista Manrique, “El racismo peruano es, en esencia, un racismo colonial. Se construyó a partir de las categorías mentales que portaban los conquistadores”.

La discriminación ocupada como sentido común envuelve que una porción específica establezca que concurren grupos ciertamente inferiores a otros. Es así que nos preguntamos ¿Quién en el Perú ha establecido este pensamiento de la discriminación? ¿Cómo es así, que ahora la discriminación se manifiesta principalmente contra la mayoría de la población, descendiente de indígenas, mientras que la minoría con rasgos Europeos considerada como superior.

Desde el arribo de los españoles, el Perú fue un país desunido, y luego, en plena época de la colonia, los españoles creyeron que los indígenas eran inferiores. Convencidos de que sus rasgos físicos exteriorizaban inferioridad y que, por ende, estaban propuestos a su servicio. Estos eran intimidados a

trabajar fuertemente y muchos morían por el enorme trabajo, la malnutrición y el maltrato en general.

En el año 1821 el Perú se independizó pero conservó incólume su estructura social de dominación fundada en la pertenencia a un determinado grupo étnico. La disputa por la independencia no fue una lucha por los derechos de los nativos, sino una lucha sellada por las ventajas económicas, pues estando en el poder los criollos ocuparon la administración de las riquezas efectivas en el Perú sin tener que rendir cuentas ni remitir a España.

Es así que rápidamente quedó muy claro que entre los propósitos de los criollos nunca preexistió la idea de compartir el poder con los indígenas o los negros, sino tenerlos como subordinados. Se estableció un sistema de haciendas por el cual los criollos poseían permiso oficial para apropiarse de las tierras de las comunidades indígenas y para intimar a los comuneros a costear el uso de la tierra con servicios personales o con productos. Abancay surgió como una hacienda en la que los acaudalados formaron relaciones parecidas a las feudales con seres indígenas de la zona.

Es así que en el siglo XX se da una serie de cambios sociales que alteraron la situación de marginación de peruanos. El hecho de la migración de la sierra a la costa, fue uno de ellos. De esta manera los emigrantes lograron acceder a servicios inaccesibles en las zonas rurales andinas y optimizar sus condiciones de existencia, la mayoría tuvo que afrontar muchas formas de hostilidad, rechazo y prejuicios por parte de las personas de la costa.

El régimen de las haciendas fue disperso con la Reforma Agraria del gobierno militar de Juan Velasco Alvarado en 1969, y la palabra “indígena” abolido del discurso oficial y sustituido por el de “campesino”. Igualmente, al indígena amazónico se le denominó “nativo”. Entonces, Velasco volvió a expresar lo que José de San Martín dijera en 1821: “En lo futuro, los aborígenes no serán llamados indios ni nativos; son hijos y ciudadanos del Perú, y estos serían hijos de peruanos”.

Posiblemente el objetivo de Velasco fue armonizar una sociedad profundamente fraccionada entre criollos e indígenas que generaba desigualdad y maltrato, e instituir una sociedad única para todos los peruanos”. Ser “peruano” simbolizaba ser miembro de un colectivo de iguales, de

ciudadanos con equivalentes derechos, pero en aquel tiempo las personas indígenas no lo eran. Eran peruanos simplemente porque habían nacido en el Perú.

Empero, las condiciones de explotación permanecieron. La Reforma Agraria no mejoró significativamente las circunstancias de existencia de los campesinos que seguían en posiciones muy inferiores a las de los habitantes de la ciudad. La población “indígena”, ahora denominada “campesina”, siguió aguantando la misma discriminación racial, y a pesar del cambio de nombre, la realidad para estos peruanos continuó siendo de exclusión, maltrato y abuso generalizado. Las brechas entre la población de la costa, por un lado, y la población de la sierra, por el otro, continuaban en plena vigencia cuando Sendero Luminoso lanzó su lucha armada. Y la guerra interna exacerbó los mismos problemas de discriminación racial y étnica ya existentes.

Cuando la Comisión de la Verdad y Reconciliación persistió, mediante su Informe Final, en la necesidad de reconciliar a la población del Perú, estaba haciendo un llamado a rectificar una situación de desigualdad que se remonta a la época colonial.

El proyecto republicano que intentó establecer una sociedad de “peruanos” iguales en derechos terminó ignorando a las personas indígenas, todavía consideradas incapacitadas naturalmente. A la vez que se revaloraba la presencia y la historia de los Incas como antecesores de la República, se expulsaba a los indígenas de la definición de peruanidad.

Es decir, “se expulsa a los indios de la contemporaneidad y se los deja congelados en la etapa colonial. El proyecto republicano de establecer ciudadanos y de no reconocer diferencias entre criollos, indígenas, etcétera, está reflejado hoy en día en la idea de que el

Perú es una nación de “mestizos”. En una charla pública sobre la discriminación en Apurímac, uno de los participantes opinó que allí no existe discriminación racial porque en el Perú no existen razas distintas.

Dijo: “No hay nadie que es puro español ni puro indígena, somos todos una mezcla de sangres”. El dicho “quien no tiene de inga, tiene de mandinga”, es de uso muy común en el Perú y expresa esa misma idea: que todos los peruanos y peruanas son una mezcla de blancos, indígenas, asiáticos y

negros.

Por ello, dialogar de discriminación racial en una nación donde no existe una raza “pura” se convierte en asombroso.

El mito del mestizaje tiene un lado positivo, y es que facilita la integración de una sociedad multicultural. Al identificar a todo/as como mestizos uno elimina las diferencias que están a veces en el fondo de la desigualdad. Esta idea está representada por la política del Libertador San Martín. El mito del mestizaje, surgido de la ética de la dignidad igualitaria, tiene la virtud de conferir iguales derechos a todos al borrar los rasgos de diferencia racial. Dicho de otra manera: contribuye a eliminar la discriminación explícita. Pero, ¿contribuye de igual manera a la eliminación de la discriminación implícita.

El lado negativo del mito del mestizaje está en negar las diferencias entre las personas y establecer una identidad supuestamente neutra. Así, la palabra peruano termina identificando al ciudadano peruano con una identidad basada en la realidad y características de cierto grupo de personas, de cierto sector de ‘peruanos’.

Es esto exactamente lo que ha acontecido en el Perú en el que el mestizo, es decir, peruano, está definido de un modo que no incluye las identidades andinas, indígenas, nativas, afro peruanas, asiáticas, etcétera. Tal acción no solo permite sino que conlleva a la discriminación implícita. Por más que reputeamos que la raza es una construcción social y que neguemos las diferencias raciales como estrategia política para evitar la discriminación, en el Perú la discriminación racial no es el único tipo de discriminación.

La idea de que todos somos mestizos, que no hay diferencias raciales, y que por tanto no existe la discriminación, es una idea que ayuda a mantener un status quo en el que las personas andina e indígena, las personas de bajos recursos y de procedencia rural, siguen siendo los más marginados. Esa posición implica también la definición de raza a partir únicamente del color de la piel. Argumentos como los de Segato permiten justamente hablar de racismo hacia cualquier grupo étnico sin la exclusiva alusión a la raza.

El mito del mestizaje puede entonces llegar a ser un arma útil para combatir el racismo, pero puede ser simultáneamente una forma de racismo. Al

invisibilizar otros tipos de discriminación, puede transformarse en un arsenal potentísimo para discriminadores de variada índole. Quizás el argumento más fuerte en contra del discurso del mestizaje sea el hecho que los peruanos trazan diferencias profundas entre diversos niveles de mestizaje, los que a su vez van asociados a valores distintos.

En la ciudad de Abancay, por ejemplo, la mayoría tiene parecido color de piel. Esta similitud, sin embargo, solo es reconocida por extranjeros, no por los abanquinos mismos, que perciben las más minúsculas diferencias en el color de la piel. Esta tendencia a querer diferenciarse de los rasgos más comunes fue llamada por Sigmund Freud como “narcisismo de las pequeñas diferencias.

Esta forma de narcisismo refleja una profunda insatisfacción hacia uno mismo, y al otorgarle mayor valor a una persona con un nivel de mestizaje, digamos, más español, es decir cuando esa insatisfacción se combina con una ideología de discriminación racial, se transforma en un abierto rechazo hacia uno mismo, hacia la parte indígena del ser de uno.

La concepción de ciudadanía en el Perú nunca ha incluido a las personas indígenas ni afro descendientes. Tal vez los ha incluido como ‘ciudadanos en potencia’ que necesitan ‘blanquearse’ para lograr esa inclusión. Y esta noción de ciudadanía excluyente ha producido una realidad en la cual la mayoría del país no disfruta de los derechos ciudadanos y humanos que tiene. Sabemos por la historia mundial que una población oprimida no puede aceptar su propia opresión para siempre.

Y entre los años 1980 y 2000, el Perú experimentó violentamente lo que puede ocurrir cuando se margina y excluye de manera continua a un sector de la población. En esos años el Perú sufrió un conflicto interno que dejó un saldo de casi 70 mil personas muertas, 75% de las cuales eran quechua-hablantes o hablaban algún otro idioma nativo como lengua materna.

En el año 2001, el gobierno de Perú constituyó la Comisión de la Verdad y la Reconciliación con el mandato de establecer las circunstancias que rodearon las violaciones y abusos contra los derechos humanos cometidos por el Estado y por los grupos armados, el Movimiento Revolucionario Túpac Amaru, entre mayo de 1980 y noviembre de 2000. En el Tomo VIII, la Comisión de la Verdad y la Reconciliación analiza los factores que hicieron posible la

violencia, uno de los cuales fue la discriminación, el racismo y la exclusión social que caracterizaban la sociedad peruana de la época.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Remuneración diferenciada

Etimológicamente la remuneración proviene de la palabra latín “remuneratio” que significa que es la paga o restitución que corresponde a la contraprestación realizada en una actividad intelectual o física en una organización.

En la actualidad la remuneración es por lo general se establece o se pone de acuerdo antes del realizar la labor o el trabajo. En otras palabras podemos decir que remuneración es el salario, porque en el lenguaje coloquial y familiar de la población

Es necesario definir varios conceptos de remuneración para entender sobre remuneración.

Para Mario de la Cueva (1975, pag. 297) ¹ conceptualiza que la remuneración es *“es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”* es decir que toda forma de retribución que se le hace al trabajador y producto de su esfuerzo y accionar es la remuneración.

De la misma forma *“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”* como define López Basanta (1988; pag. 55)² en otras palabras la remuneración debe ser de acuerdo a las características y condiciones del empleo.

En otras palabras de la relación entre el trabajador y el empleado que existe en una organización existe los rendimientos económicos o financieros, podemos manifestar también que la remuneración.

¹ LÓPEZ BASANTA, Justo, El Salario, Ediciones Jurídicas, Buenos Aires, 1988, p. 33.

² DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho mexicano del trabajo, México, 3era ed., Ed. Porrúa, 1975, T. I, p. 297.

Rendón Vásquez declara que “denomina el hecho de ser la remuneración una contraprestación que en la estructura del contrato de trabajo, ya que como un acuerdo o como una relación en ejecución, equilibra la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo”³

La remuneración es “la ventaja patrimonial percibida por el trabajador como contraprestación global o genérica, principalmente conmutativa, pero con rasgos aleatorios, a la puesta a disposición de su fuerza de trabajo”⁴

Por su parte, Gonzales Rincón ha definido al salario como: “la retribución de origen legal o contractual, en dinero, especie o constitutiva de cualquier provecho o ventaja patrimonial que el empleador está obligado a pagar al trabajador por la labor prestada o convenida por razones de protección social o, en todo caso, que le corresponda por efecto de la relación de trabajo, como medio de vida para el trabajador y su familia”⁵

Finalmente podemos decir que la remuneración desde el punto de vista jurídico es toda ventaja patrimonial o ganancia que recibe todo trabajador por la contraprestación de su accionar a disposición del organización o del empleador.

Tal como se visualizar existen diversas posturas sobre el concepto de la remuneración, algunas de ellas poseen a manera frecuente el denominador de la prevalencia con carácter retributivo, mientras que otras abarcan el carácter contraprestativo.

2.2.2 Clasificación de las remuneraciones

Para poder comprender mejor es necesario clasificar las remuneraciones:

a) Ordinario y extraordinario

La remuneración ordinaria es producto de la retribución que se les entrega a los trabajadores por el servicio prestado en una

³ RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge, Derecho individual del trabajo, Tarpuy, Lima, 1988, p. 286).

⁴ PIZARRO DÍAZ, Mónica, La remuneración en el Perú. Análisis jurídico laboral, González & Asociados - Consultores laborales, Lima, 2006, p. 51).

⁵ GONZALES RINCÓN, Ricardo, “Conceptualización y naturaleza del salario” en Gaceta Laboral, N° 1, Vol. 1, Maracaibo, 1995, p. 75.

institución u organización, su característica de este beneficio es por un periodo y tiempo determinado. En cambio la remuneración extraordinario consiste en retribución o propinas conocido como beneficios sociales que se le otorga ya se momentáneamente por única vez por en muchos casos esto de perenniza por exigencia de los trabajadores.

b) Fijas y que varían

Es la retribución estable o fija que el empleador realiza a los trabajadores por un tiempo ya se mensual, quincenal o diaria, es decir, la cantidad no varía. Como ejemplo de este tipo de gago podemos poner como ejemplificación sueldos de los trabajadores del sector público de las municipalidades.

En cambio la remuneración variable, este tipo de remuneraciones es cuando el sistema de trabajo en el contrato tiene ciertas especificaciones su pago no es constante sino tiene una base y ella puede ser modificada de acuerdo a la producción el trabajador.

c) Con código de trabajo

Esta remuneración o retribución es algo especial que realiza el trabajador previo pacto con el empleador en el contrato, se caracteriza por que no depende de otros sino de las condiciones del mismo. Ejemplo de este tipo de retribuciones es las asesorías y otros.

2.2.3 Teoría de remuneraciones

Los diversos enfoques de la remuneración se han desarrollado para explicar la naturaleza de los fenómenos económicos en los diversos contextos históricos. Entre estos fenómenos se encuentra está en función a la naturaleza de las remuneraciones y la determinación de la remuneraciones.

A. La teoría de Adam Smith.

Para Smith el fondo de salarios lo representa los empleadores o propietarios de la tierra para dar adelantos a los trabajadores

siguen laborando hasta lograra el producto final, es decir el monto de salario se negocia entre los trabajadores y los empleadores.

Por lo tanto, Smith manifiesta por ser un cantidad reducida de ser los empleadores ellos con mayor facilidad manejan los remuneraciones mínimos, asimismo la normas vigentes favorecen a los empleadores en la medida que prohíben el alza de precios de remuneraciones; sin embargo, los trabajadores pueden concertar para incrementar las remuneraciones, justificando que el incremento de remuneraciones hace que incremente los beneficios que obtenga la empresa u organización. “El hombre siempre ha de vivir y mantenerse con su trabajo. Por consiguiente, “su salario ha de alcanzar por lo menos para su mantenimiento”. (Valladares, 2003).

Desde el punto de vista dinámico para Smith las remuneraciones funcionan de acuerdo a la acumulación económica del empresario y la demanda de mano de obra. En una economía de expiación las remuneraciones se encuentran por encima con miras a incrementar. Para Smith es “la demanda de quienes viven de los salarios (...)aumenta necesariamente con el aumento del ingreso y del capital de cada país, y no puede aumentar sin él(...). Lo que causa un aumento en los salarios de los trabajadores, no es la grandeza presente de la riqueza nacional, sino su continuo crecimiento. En consecuencia, no es en las naciones más ricas, sino en las más prósperas, o sea, en las que están enriqueciendo con más rapidez, que los salarios de los trabajadores son más altos”. Smith (1776) En una economía en decadencia y una mano de obra con poca oferta y como explica Smith es “Las clases inferiores estarían sobresaturadas, no sólo por sus propios miembros, sino por la afluencia de las otras clases, y la competencia sería tan grande que reduciría los salarios a la más mínima y escasa subsistencia del trabajador”.

B. La teoría de David Ricardo

La teoría de Ricardo sostiene que el trabajo tiene un precio

natural y uno de mercado. El precio natural es la cantidad de trabajo necesario para producir una canasta de subsistencia que permita al trabajador y a su familia subsistir. Según Ricardo, el precio natural de la mano de obra depende de los hábitos y costumbre de la gente. De otro lado, el precio de mercado del trabajo es lo que se paga realmente en el mercado (Valladares, 2003)

En el mercado de trabajo se pueden presentar tres casos en torno a su situación de equilibrio. La primera, cuando la oferta de mano de obra es absorbida por la demanda determinando un salario de equilibrio. Así, el salario es igual a una canasta de subsistencia del trabajador.

En un segundo caso, el precio de mercado es mayor al precio natural del trabajo debido a que existe escasez de mano de obra ocasionando que los capitalistas pugnen por atraer a los trabajadores ofreciéndoles mayores salarios. La situación en el mercado de trabajo será de pleno empleo con déficit de oferta de mano de obra.

El tercer caso muestra una situación donde los trabajadores aceptan menores salarios por debajo a la canasta de subsistencia para obtener un puesto de trabajo. Dicha situación es de desequilibrio con desempleo.

Para Ricardo, esta situación de desequilibrio no tiende a mantenerse en el largo plazo bajo una situación de libre competencia (Valladares, 2003)

C. La teoría de Karl Max

El interés principal de Marx fue el analizar la vida económica e identificar sus leyes de cambio en un periodo determinado de la historia (del Siglo XVII al XIX). Desarrolló la teoría de la explotación, a partir de la revisión de la literatura económica clásica que sostiene, que es el trabajo la esencia de todo valor y que la explotación se concretiza a partir de la apropiación por la clase social capitalista, de lo producido por los

trabajadores, sector que controla el funcionamiento de dicho sistema. Con ello, Marx quiere demostrar la situación de explotación a partir de su teoría “valor-trabajo”

2.2.4 Características de la remuneración diferenciada

Como se observa en las definiciones que se realiza sobre la remuneración citadas que trata de asumir los diversos enfoques sobre remuneración la mayoría tiene el carácter retributivo frente al esfuerzo del trabajador.

Desde este enfoque podemos encontrar algún de las características más resaltantes describe Martín Valverde (1997) y otros sobre remuneración:

A. Carácter retributivo.

La remuneración tiene la característica de contraprestación en el proceso pragmático del contrato de trabajo. En la relación laboral toma en cuenta los pagos que se efectúa a los trabajadores de parte de los empleadores sobre la prestación servicios de manera comprensible

B. Carácter de sustento.

Es una fuente de manutención del y la familia que beneficia materialmente a los trabajadores a través de la remuneración, asimismo hasta desde el punto de vista laboral la remuneración es considerada como sustento individual y colectivo -social.

C. Carácter de costo de producción

Si nos ponemos en el lado del empleador la remuneración es considerado el costo de producción de un bien o servicio en la organizaciones privadas y el sector público viene a ser el gasto público presupuestal.

D. Carácter como renta de trabajo.

Desde el punto de vista de posición tributaria la remuneración del trabajador es considerado como una renta de imposición que es producto del ingreso económico que tiene el trabajador.

2.2.5 La remuneración diferenciada entre el varón y la mujer.

Para el análisis de la condición de la remuneración en las organizaciones o empresas es necesario responder la interrogante de

cuáles son los factores que conducen a la diferencia de remuneraciones en el varón y la mujer:

Para Derek Robinson miembro del Instituto de Economía y Estadística de la Universidad de Oxford manifiesta que los problemas de diferencia remuneración por género aun todavía persiste no se ha dilucidado, es necesario analizar los factores que inciden en esta diferencia como: nivel de instrucción, experiencia, género y profesión son algunos factores.

En la mayoría de los estudios realizados manifiestan que si existen diferencias si en algunas situaciones las mujeres ganan más que los varones o a la inversa, la existencia de ello no indica que existe una discriminación de género en las remuneraciones.

Se conoce que existe esa distancia entre el hombre y la mujer que desempeñan una misma ocupación reciban una misma remuneración, pero de acuerdo al tipo de profesión y desempeño varían significativamente las diferencias en la remuneración tanto al sexo masculino y femenino.

En la práctica frente a la interrogante si se existe diferencias de remuneración, es difícil responder exhaustivamente para hacer falta de datos pormenorizados y otros factores que tiene relación con la remuneración. Podemos manifestar que, las prestaciones automáticamente recaen en los hombres por ejemplo cuando una pareja ambos trabajan la organizaciones públicas le asigna al varón la asignación de los hijos y otros, también, también otro facto sería el cálculo de las remuneraciones

Las normas vigentes en varios países establecen que se debe abonar la misa cantidad, que cumple las mismas funciones y trabajo, tiene por finalidad de impedir que las organizaciones y el sector privado en sus negociaciones colectivas excluyan la mujer.

El estudio se circunscribe a una sola organización la cual es la municipalidad provincial de Puno, puede los niveles de remuneración puede ser definida por el mercado laboral, es decir por la oferta y la demanda de mano de obra, tampoco sería adecuado obligar a la organizaciones pagar sueldos o remuneraciones altos en las mujeres.

Hasta la actualidad se tiene diversos estudios sobre la diferencias de remuneración entre el varón y la mujer, estudios realizados por profesionales; sociólogos y economistas pero es necesario seguir profundizando el estudio si analizamos desde el punto de vista convención la neoclásica que tiene como fundamento la diferencias de productividad, esto quiere decir que las personas o sujetos que tiene mayor productividad tiene mayores remuneraciones.

Cuando hablamos desde este punto de vista definimos la calificación laboral en los siguientes aspectos de escolaridad, entrenamiento, salud, migración e información sobre precios y ingresos como factores de inversión en el capital humano. No solo es uno de los factores que mayor determina esa diferencia remunerativa sino existe otros factores que conduce a esté contexto salarial.

Desde el punto de vista de la segmentación del mercado, es decir el enfoque de mercado de trabajo interno (MTI), se fundamenta en mantener una fuerza de trabajo estable, reduciendo de esa manera los costó de reclutamiento y capacitación en la fuerza de trabajo. En otras palabras existe una internalización de su fuerza de trabajo, en ese contexto, las calificaciones adquiridas en otros contextos no tendrían valor para dichas organizaciones en el acceso apuesto de trabajo. Souza R. P. (1985), House J W. (1984).

2.2.6 Estructura de las remuneraciones en el Perú.

Para poder analizar la estructura remunerativa en el Perú, debemos tener en cuenta los factores y criterios en la remuneración diferenciada:

- Valoración diferenciada del puesto
- Capacidad económica de la empresa
- Productividad
- El costo de vida
- La oferta y demanda laboral
- La remuneración mínima vital

Valoración diferenciada del puesto

La asignación de las remuneraciones, depende la las funciones de

trabajo y responsabilidades que desarrollan económicamente en las empresas, el análisis de puesto nos permite con mayor detalle comprender la situación económica que comprende.

Capacidad económica de la empresa

Es la situación económica como se encuentra la organización o empresa, Según su nivel de conectividad y productividad, las utilidades de la empresa u organización juega un papel importante en la asignación de remuneraciones, solo así la empresa puede asignar motivaciones y reconocimiento en la organización.

Productividad

Es una de los aspectos que establece los incentivos y motivaciones económicas para lograr la producción en productos o servicios, en otras palabras cuanto más produce uno más debe ganar.

El costo de vida

Las características económicas sociales de un contexto juegan un papel importante en el sistema de remuneraciones, ya que la fluidez económica influye significativamente en el mundo moderno y globalizado. Es cierto que para la calidad de vida de los trabajadores debe asegurarse las remuneraciones en los trabajadores para su estabilidad en el nivel razonable, estén en un estado emocional estable y seguro para enfrentar su trabajo.

La oferta y demanda laboral

El mercado tiende a influir mucho en la situación de remuneraciones por la oferta y demanda de trabajadores en el contexto. Con sinceridad a las empresas u organizaciones pública y privadas las áreas de talento humano, no debe tener en cuenta este criterio, por tanto la retribución económica por el esfuerzo desplegado debe ser justa en favor de quienes prestan servicios.

La remuneración mínima vital

La normatividad del ministerio de trabajo es el que norma el mínimo vital en las remuneraciones para aquellos sujetos que no tienen un contrato determinado en un régimen laboral no estipula remuneración mínima vital en las organizaciones o empresas.

2.2.7 Discriminación laboral

Para conceptualizar la discriminación laboral, es necesario partir de la etimología de discriminación laboral, según la RAE (Real Académica española) que manifiesta que proviene de la palabra latín “separar o distinguir” que significa diferenciar de una cosa sobre otra.

La palabra discriminación tiene dos formas de definición una conceptualiza en forma positiva y la otra en forma negativa; el primero significa reconocimiento o diferenciación por destacar en algo, mientras la segunda está orientado a conocer la forma desfavorable o en perjuicio de una trabajador.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *“...la discriminación laboral comprende es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, política, ascendencia nacional, origen u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo”*,

Es decir, distinciones o diferenciación por motivos sociales que conlleva según los derechos humanos a la desigualdad de oportunidades frente al campo laboral como por ejemplo, las condiciones laborales, acoso en el trabajo, acceso a los medios de información, pero

También, la discriminación es el trato diferenciado que se realiza a un sujeto por determinadas cuestiones, lo que limita e imposibilita tener acceso a oportunidades entre trabajo, acceso a fuentes de información, beneficios y otros.

La discriminación, es cualquier distinción o diferenciación que se hace entre personas, favoreciendo a una en detrimento de la otra, por razones sociales; raza, sexo, edad, religión, asimismo, citado por Barriando Martinez I. (2014): *“(...) para Resik y Padovic (1994) definen la discriminación como “tratar a la gente de forma desigual debido a características personales que no tienen relación con su actuación”. En esta línea, el art.7 de la Declaración de Derechos Humanos de 1984, establece que “todos son iguales ante la Ley y tienen, por tanto, derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación “*

Es decir, se declara la igualdad de todas las personas ante la

ley, por lo que se considerará discriminación cualquier diferenciación ocasionada a una persona, y por tanto, esa persona tendrá derecho a ser protegido legalmente.

Por ello la discriminación laboral es todo acto de distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de relación laboral, puede traducirse en múltiples conductas dentro o fuera del contexto laboral, esta situación es reconocida por el legislador chileno en el Art. 2 del Código del Trabajo.

En aspecto jurídico la discriminación es el trato inferior que se ha dado a una persona o grupo de personas por diferentes motivos, este problema aumenta en épocas de incertidumbre y conflictos entre pueblos o etnias.

2.2.8 Teorías de discriminación laboral

Podemos encontrar una variedad de teorías en la literatura que describe y explica la discriminación laboral y es como sigue:

2.2.9 Teoría del capital humano

Esta teoría está fundamentada en los estudios de G. Becker, J.Mincer y T. Schultz. C , donde analiza las diferencias entre el varón y la mujer dentro de las relaciones laborales en el contexto del mercado laboral por ello la teoría se funda en la oferta y la demanda del trabajo.

a) La oferta de trabajo

Asumiendo el punto de vista de la oferta, que consisten en la mayor cantidad de campo laboral y existe menor talento humano que posee las mujeres frente al hombre basado en que el tiempo que dedican al trabajo al trabajo y la familia. Por lo tanto, las mujeres dedican menor cantidad de tiempo al trabajo y más tiempo a la familia o el hogar por lo tanto, es corta y discontinua la vida laboral, por ende entonces tiene menos incentivos o remuneración para invertir en educación y formación, capacitación orientada en el mercado laboral, es decir las mujeres deberían buscar puestos laborales que compatibilicen el trabajo con la familia. En cambio el varón dedica mayor tiempo al trabajo y con consiguiente necesita mayor capacitación y formación y obtendrá mejores recursos que

permite acceder a puestos elevados con altos remuneraciones.

b) La demanda de trabajo

En cambio cuando se asume, todo lo expresado influye en las preferencias de los empleadores, a la hora de contratar y proporcionar un puesto laboral está orientado a los hombres porque está cubierta por el hombre con mejores sueldos o remuneraciones y con ello se discrimina indirectamente a género femenino en el campo laboral.

Según Becker (1971)

“El gusto por la discriminación” es decir, la inclinación de los empresarios a discriminar; considera que las diferencias salariales pueden ser resultado de prejuicios personales o “gustos” que afectan a las conductas de los empresarios, y que por ello, para los empresarios con escrúpulos supone un “gasto” el contratar a personas por las que siente un prejuicio, en este caso las mujeres, lo que hace que contraten a menos personas de este colectivo que queda discriminado. De acuerdo con este autor, para un empresario con prejuicios, el coste de emplear a una mujer (W_m), sería igual que el de emplear a un hombre (W_h), más el coeficiente de discriminación (CD_r), es decir ($W_h = W_m + CD_r$) por tanto, el empresario sólo contratará a una mujer en caso de que su salario sea lo suficientemente inferior al del hombre como para compensar ese coeficiente de discriminación ($W_m = W_h - CD_r$)”.

2.2.10 Las teorías económicas de discriminación

La discriminación laboral es producto de la diferencia salarial económica o sea es la expresión de un trato desigual e injusto, para entender es necesario enfocar desde el punto de vista económico:

a) Desde el punto de vista económico

La economía como la situación en la cual en mercado laboral ofrece distintas oportunidades a personas similares como manifiesta Arrow (1972 y 1973). La productividad en este caso condiciona por la baja o alta remuneración, es decir, condicionada por efecto de la discriminación, generando un grupo o círculo

vicioso con poca formación académica y productividad.

Para a Becker (1957), citado por Ribas Bonet (2004) los empleadores obtendrán beneficios y utilidad al contratar a sujetos sexo masculino es el grupo mayoritario, mientras el sexo femenino es grupo minoritario, puede ser que no les agraden o no quieren trabajar con ellos. Esta situación, crea la discriminación esta teoría no es consistente en la racionalidad maximizadora estaría minimizando los beneficios y la utilidad que puede obtener por cada hora de trabajo. Al pagar por la misma productividad un salario mayor a los trabajadores varones este tipo de discriminación debería desaparecer con el tiempo.

Es posible que exista un empleadores que contraten mujeres para el mismo puesto de trabajo con menor salario que los hombres, por costumbre o experiencias sociales que la mujer no puede cumplir satisfactoriamente por deberes familiares y otros, si una mujer no se ausenta de su puesto laboral entonces, se juzga injustificadamente diferenciando del grupos de trabajadores de .Vega (2007).

b) Desde el punto de vista sociológico

La discriminación es el resultado que no necesariamente es producto de la productividad del sujeto sino por el contrario casi en toda la evolución y los cambios de la sociedad está presente en toda las civilizaciones de hombre, siempre estado presente en el ámbito económico y social, con la revolución francesa se inició la emancipación y equiparamiento del hombre y la mujer, con el correr del tiempo.

En la Unión Europea (UE) es una de las instituciones que busca la igualdad la comunidad debería de fijarse al objetivo de eliminar la desigualdad de género (hombre y mujer), porque la legislación europea ha llevado de mano progresivamente medidas contra la discriminación, sin embargo, aún existe en el ámbito laboral la discriminación manifestado por Koch, M (2006)

De la misma forma en España en la normatividad española,

se instauro progresivamente a partir de 1978 con la declaración en la constitución en el Art.14 igualdad de todo los españoles ante la Ley sin distinción.

Tipos de discriminación laboral

Existe varias tipos de discriminación, pero lo más comunes es en el contexto de nuestra sociedad es lo siguiente:

A. Discriminación social

Este tipo de discriminación está orientado más a grupo de personas con situación económica o socioeconómica, para acceder a fuentes de trabajo las características sociales son determinantes, se ve con mayor frecuencia que los sectores de mayor status socioeconómico poder adquisitivo y clases social tiene mejores oportunidades que otros que no lo poseen igual.

B. Discriminación laboral

Para Jeffrey Reitz la discriminación consiste en las decisiones errores o negativas que se realizan en el empleo basado en criterios que atentan contra los principios de libertad de trabajo e igualdad de oportunidad como por ejemplo; origen lugar de nacimiento, relacionándolos con la productividad potencial del empleo.

C. Discriminación por género

Históricamente, este tema ha sido tratado como acceso de la mujer al empleo, en las empresas o puestos de trabajo de las empresas industriales y de servicio público y privado. Los convenios N° 169 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación en los organismos públicos y privados. Además enfatiza los mecanismos que resguardan de los derechos fundamentales de la persona humana.

D. Discriminación por raza

Según la organismo de las Naciones Unidas (ONU), en la convención internacional sobre la eliminación de las formas de discriminación en su Art. 01 define que todo acto de distinción, exclusión. Restricción o preferencia basada en motivos de raza,

color, linaje u origen nacional o étnico, que atente con las normas vigentes de los principios de igualdad libertad en los aspectos político, económico, social cultural de la vida en sociedad.

E. Discriminación por credo o religión.

Este tipo de discriminación se presenta cuando un sujeto o grupo de sujetos tienen poca tolerancia frente a creencias, credo, lo que motiva a un aislamiento de los grupos con creencias o costumbres divergentes de la vida pública como el municipalidad de Puno.

2.2.11 Discriminación de la mujer en el trabajo.

El origen de la discriminación se encuentra en los prejuicios, estereotipos e instituciones con valores sesgados, mientras los factores y las causas de la discriminación no sean tratados e eliminados desde su esencia la normatividad que se establezca será engaño y la práctica de discriminación siempre existirá.

La OIT, en su informe “la hora de la igualdad en el trabajo” arriba a las conclusiones siguientes:

La desigualdad entre los grupos sociales cada vez más se amplía y sigue siendo un problema común especialmente en los centros de trabajo, los diferentes programas y políticas de lucha contra la discriminación no ha sido suficientes, cada vez más va en aumento el grupo de personas que acceden a trabajo con poca remuneración y estructuración.

2.2.12 Discriminación laboral de la mujer en el Perú

El acuerdo nacional, suscrito en el año 2002 se desarrolló una nueva legislación basado en el principio de igualdad entre el varón y la mujer que promueve la igualdad de género en contexto laboral, el acuerdo décimo primera cuarta; se ocupa de la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

El primer componente manifiesta lo siguiente:

“Dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas de las comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento.

La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de discriminación requieren inicialmente de acciones afirmativas del Estado y la sociedad aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para la población”.

Con este acuerdo el estado hará frente a la discriminación y al mismo tiempo fortalecerá la participación de la mujer (...) se reducirá y posteriormente se erradicará estas expresiones de discriminación primero del parte del estado y posteriormente de la sociedad políticas que orientados a garantiza la igual de oportunidades.

La norma vigente la ley de igualdad de oportunidades entre la mujer y hombres (LIO) promulgado en el año 2007 pone en mejor posición a la mujer y con relación a la equidad de género en mercado laboral LIO manifiesta:

“...Garantizar el trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales”

Asimismo, el Movimiento Manuel Ramos (2007) manifiesta para complementar que “responsabilidad de los y las empleadores(as) mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores y capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa”

2.3 Bases legales

La remuneración como derecho humano fundamental

El contenido en esencial del derecho a la remuneración se encuentra su importancia entre las relaciones laborales y la interpretación constitucional de los derechos laborales y fundamentales, si enfocamos desde el punto

de vista laboral podemos decir que se delimita y se caracteriza con la remuneración que percibe como derecho fundamental de toda persona como trabajador.

Y desde el punto de vista constitucional de los derechos de la persona humana está sujeto o limitado a los derechos sociales de mayor importancia, esto hace ver que no existe una diferencia entre la definición de los derechos constitucionales y los derechos fundamentales sumiendo este marco se busca analizar, el derecho a la remuneración.

Fundamentos de la remuneración como derecho fundamental

Existen fundamentos jurídicos que protegen el derecho a la remuneración:

A. La equidad entre la alimentación y el sustento familiar

Para Guillermo Cabanellas está orientado a satisfacer las necesidades materiales del trabajador y familiar “el salario convenido [...] está destinado a cubrir las necesidades primordiales del trabajador, ya que constituye el medio normal que tiene de sustentarse”. Es decir, que la alimentación tiene mayor valor y relevancia en la población económicamente activa en el país para mejorar mantener y cuidar la calidad de vida y de su familia.

En el marco de estas perspectivas de rasgo fundamental que se desprende del funcionamiento de la remuneración es la determinación de nivel de vida y las condiciones económicas que tiene el trabajador, es decir que la relaciones sociales depende del ingreso económico que proviene del trabajo “con las oscilaciones de las relaciones de proporcionalidad en los intercambios de las mercancías, con las oscilaciones de sus precios, nos jugamos siempre mucho más que un ingreso ocasional, nos jugamos nuestro propio valor social y con él, el conjunto de nuestras condiciones de vida”(García J; 2005, 40).

B. Evitar la dependencia entre el trabajador y el empleado

Según el organismo internacional del trabajo (OIT) “proteger al trabajador contra prácticas que pudieran tender a hacerle demasiado dependiente de su empleador y garantizar que el trabajador reciba a tiempo, y en su totalidad, el sueldo que ha

ganado” es por ello en toda organización o empresa en el marco de las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador.

Asimismo, para Canezca Montejo (2002) referente a la remuneración ““el empresario se muestra como un centro de poder, [el cual] se da no solo por la propia debilidad contractual del trabajador, sino también por la cantidad de recursos que cuenta frente a él, requiere un control en los mismos términos que ocurre con los otros poderes de la sociedad, porque ambos son un eventual peligro para la libertad”.

Tratados Internacionales de Derechos Humanos

Los tratados internacionales regula las remuneraciones que se debe de aplicar en la contraprestación de servicio del trabajador y el empleador:

A. Declaración de los Derechos Humanos

Toda persona humana tiene derecho a la remuneración por también es considerado derecho social, en la declaración de los derechos humanos en el Art. 23, la cual señala que:

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabajo 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”.

B. Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Asimismo en el pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales en su Art. 7, establece que referente a la remuneración de manera indirecta:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin

distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto”.

C. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

De la misma forma la declaración Americana de los derechos y deberes del hombre en su Art. XIV concerniente a las remuneraciones de los trabajadores manifiesta literalmente lo siguiente:

“Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”

Derecho de Remuneración y los Convenios Internacionales del Trabajo

En los organismos internacionales los convenios Internacionales que ha emitido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Bronstein, A (1994) lo relacionados con el derecho fundamental a la remuneración para los trabajadores y el empleador son los siguientes:

A. El Convenio N° 95 que trata sobre la protección del salario y el convenio entre el empleador y trabajador.

Este convenio se refiere sobre la protección del salario y el convenio que se tiene del parte del empleador y trabajador y esto se explica como:

Esta comprendido a la regulación de la protección del salario ya pactado previamente entre el empleador y trabajador del de las normas laborales. Y como consecuencia tener una remuneración con contenido patrimonial ese puede ser y tener descuento

B. El Convenio N° 100 esto se refiere a la igualdad de remuneraciones y convenio entre el empleador y el trabajador.

En este convenio se aclara y se protege el derecho a la remuneración y la igualdad ante ella (materia remunerativa o salario), por lo tanto, este convenio aclara y nos da pautas para tratar y manejar el principio de derecho a la igualdad de la remuneración y proteger la discriminación salarial por género.

C. El Convenio N° 131 está comprendido a fijación del salario mínimo que tiene el trabajador.

Nos aclara como se debe de aplicar y procesar el empleador y tomar en el convenio sobre el salario mínimo no manifiesta claramente los procedimientos pero en sus normas establece desde el momento del contrato es el salario mínimo o salvo con la autorización expresa legal, esta remuneración mínima debe tomar en cuenta las necesidades del trabajador y de quienes depende del trabajador (familia).

La Constitución Política del Estado

Nuestra carta magna la constitución política del Perú, por su parte establece en el Art. 23 las garantías de la retribución remunerativa “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. El punto de relación entre los derechos fundamentales y la remuneración en nuestra constitución está establecida en la vinculación entre remuneración y el servicio prestado.

En el Art. N°24 de la carta magna de la Constitución del Perú, establece lo siguiente. “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual” donde manifiesta que la remuneración debe ser equitativa y suficiente (son los pesos mínimos de percepción de remuneración) se señala en el párrafo del Art. 24 literalmente como “se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”. Y la suficiencia de la remuneración se explica son los aspectos políticos que se asume en el contexto económico y sociológico del contrato de trabajo

entre el trabajador y empleador.

Al respecto Najarro Ponce afirma que “Al respecto de la definición expuesta este autor considera que la característica del salario suficiente es una característica a jurídica, es decir, que intervienen en su definición criterios externos al debate jurídico de la institución; sin embargo, coincidimos con el autor cuando, citando y comentado a este autor, señala que: “Creemos [...] que se trata de un concepto jurídico, aunque como todo lo relacionado con el salario tiene fuertes elementos políticos, económicos y sociales. No olvidemos que todo el Derecho del Trabajo es eminentemente humano, que mira a la dignidad del hombre que da su fuerza de trabajo.”

Es por ello que la remuneración mínima de establecer como manifiesta el ministerio de trabajo y promoción y empleo (MTPE) así: “se justifica por su forma eficaz de crear condiciones laborales aceptables para diferentes grupos vulnerables, en un contexto de economía de mercado. Se busca proteger a los sectores en condiciones de empleo precario dentro de los asalariados y otros grupos minoritarios, particularmente en situaciones cuando, por diferentes circunstancias, la tasa de sindicalización y de negociación colectiva no presenta una cobertura amplia entre los trabajadores” finalmente el principio de equidad de remuneración se manifiesta que se debe aplicar con igualdad los salarios por igual trabajo que los trabajadores cumple ya sea de diferente género o color o raza. En otras palabra hablar de equidad es hacer justicia, pero cuya administración es difícil en los contexto actuales.

El Tribunal Constitucional determina que el contenido esencial del derecho fundamental de la remuneración abarca los siguientes elementos:

- Acceso, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (Artículo 23° de la Constitución).
- No privación arbitraria, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada.

- Prioritario, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cada a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad.
- Equidad, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración.
- Suficiencia, por constituir el quantum mínimo que garantiza el trabajador y a su familiar su bienestar.

El Tribunal Constitucional ha determinado, únicamente con carácter enunciativo, el contenido no esencial o accidental del derecho fundamental a la remuneración, indicando forma parte del contenido accidente de este derecho:

- La consistencia, en tanto debe guardar relación con las condiciones de exigencias, responsabilidad y complejidad del puesto que ocupa el trabajador.
- Para su determinación, ha de tomar en cuenta el efecto ingreso (o renta), según el cual la variación del número deseado de horas de trabajo provocada por una variación del ingreso debe mantener constante salario.
- La intangibilidad, en tanto no es posible la reducción desproporcional de una remuneración, lo que fluye del carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores.

2.4 Definición de términos básicos

Discriminación.

Todo acto u omisión basado en prejuicios o convicciones relacionados con el sexo, la raza, la pertenencia étnica, el color de la piel, la nacionalidad, la lengua, la religión, las creencias políticas, el origen y la condición social o económica, el estado civil, el estado de salud, la situación real o potencial de embarazo, el trabajo o la profesión,

Las características físicas, la edad, la preferencia sexual, cualquier forma de discapacidad que genera la anulación, el menoscabo o la restricción del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, las

libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Identidad.

La identidad designa aquello que es propio de un individuo o grupo y lo singulariza. Las expresiones de la identidad varían en función de las referencias culturales, profesionales, religiosas, geográficas, lingüísticas, entre otras. A pesar de su vaguedad semántica, la utilización del concepto de identidad permite esclarecer las relaciones entre el individuo y su entorno.

Marginación.

La marginación es un fenómeno estructural que se origina en el carácter heterogéneo del patrón histórico de desarrollo. Dicha heterogeneidad se expresa, por un lado, en la dificultad para propagar el progreso técnico en el conjunto de los sectores productivos y regiones del país, y por el otro, en la exclusión de grupos sociales del proceso de desarrollo y del disfrute de sus beneficios.

Acoso.

De acuerdo a las directivas de la Unión Europea, el acoso se produce cuando se ha violado la dignidad de una persona o ha estado sometida a un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo.

Acoso laboral.

Toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre el superior, Esta acción es ejercida sobre la o el trabajador, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial, traslados compulsivos, acoso y acoso sexual.

Antisemitismo.

El antisemitismo es un conjunto de actitudes y comportamientos que reflejan creencias, estereotipos y prejuicios hostiles hacia los judíos como grupo religioso y/o étnico. Como otras formas de discriminación presentes en la esfera social, donde los individuos se relacionan con sus semejantes a partir de las imágenes que crean sobre ciertos grupos humanos, el antisemitismo debe ser objeto de una política antidiscriminatoria decidida cuando sus consecuencias vulneran los derechos, o el libre acceso a servicios, en relación con las personas de filiación judía.

Derecho a la no discriminación.

Prerrogativa que tiene todo ser humano o grupo social por su presunta o real identidad o diferencia respecto de otros individuos o grupos, a un trato digno y equitativo, exigible al Estado como garante del orden público interno y en especial de las libertades fundamentales.

Dignidad.

Sentimiento de deferencia con respecto a las personas. Reconocimiento adecuado de los derechos y responsabilidades de los individuos como agentes o sujetos morales dotados de dignidad, al ser considerados el "origen" racional de exigencias morales y que son personas sujetas a su cumplimiento.

Igualdad de trato.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las personas es aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, y se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido y en la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Auto respeto.

Es un valor en cuya obligatoriedad la ley no puede prestar ningún apoyo. En el contexto del Estado de derecho el respeto se traduce como la prohibición de vulnerar la dignidad de la persona, no puede ser objeto de tutela jurídica la estima que cada ciudadano pueda tener de sí mismo.

Algunos autores señalan que, sin el respeto propio, nada parece digno de realizarse y las personas se sienten incapaces de alcanzar sus objetivos o realizar sus proyectos que consideran valiosos. En consecuencia, debe considerarse que la limitación de derechos como consecuencia de los prejuicios o estigmas discriminatorios puede debilitar los sentimientos de valor propios y la confianza en la posibilidad de realizar sus proyectos.

Buen Trato.

Desde la perspectiva de los adultos mayores, se refiere a las interacciones que promueven un sentimiento mutuo de reconocimiento y valoración. Se define en las relaciones con otra persona y/o con el entorno. Entre los componentes del buen trato se encuentran: reconocimiento, empatía, comunicación efectiva, interacción igualitaria, y negociación.

Discriminación Institucional.

Es el trato diferenciado que prevalece en el funcionamiento de iniciativas públicas y privadas hacia determinadas personas o grupos sobre la base de criterios étnicos, raciales, de edad, orientación sexual, sexo, origen socioeconómico, etc.

Equidad.

Su acepción está vinculada totalmente al ámbito de la justicia: es la cualidad por la que ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de la otra. No es sinónimo de igualdad; por el contrario, implica respetar las diferencias inherentes a las personas, sin hacer discriminaciones basadas en esas diferencias.

Estabilidad en el tiempo.

La principal fuente de generación de nuevo empleo y de mejoras en la productividad es la iniciativa privada. La inversión es un proceso intertemporal, donde los costos se asumen hoy y las ganancias, tal vez, vienen mañana. La percepción de inestabilidad de una legislación torna el mañana aún más incierto y desalienta la inversión. Esto, de hecho, es un factor importante en el Perú. Para que una norma sea estable, no sólo debe tener un contenido sensato y equilibrado, sino que, además, debe de ser producto del consenso entre los diferentes sectores de la sociedad.

Universalidad.

La ley debe de alcanzar a todos. El carácter deseable de muchos beneficios laborales choca con los niveles de productividad de la economía nacional. Por tanto, son aplicables a una porción más bien reducida del total de empresas.

Flexibilidad.

Por lo general las empresas compiten en entornos muy cambiantes y competitivos. La velocidad del cambio tecnológico, la continua reducción del costo de las comunicaciones y la apertura de los mercados internacionales facilita la aparición de nuevos productos y competidores. Las empresas requieren de flexibilidad para adaptarse a los cambios. Legislaciones rígidas hacen costosas estas transformaciones y pueden, en su afán de proteger a los trabajadores, desproteger al empleo y así terminar perjudicando a quienes pretenden favorecer.

Maltrato Verbal.

Los gritos y los insultos son los principales acosos laborales que algunas empresas públicas o privadas utilizan para hacer sentir al empleado como un inútil y debilitarlo moralmente. Incluso les gritan vulgaridades que hacen que el trabajador se retire del empleo.

La Persecución laboral.

No solamente la hacen los superiores, también compañeros de trabajo o trabajadores con más bajo perfil. Continuamente están pendientes de todos los movimientos del empleado que hace que se sienta supervisado. Controlarle la entrada y salida del almuerzo es un ejemplo o las llamadas son algunas de las situaciones más comunes.

Discriminación laboral.

Es una de las formas más crueles de invisibilizar al empleado. Muchos trabajadores son excluidos de las decisiones, actividades y tareas que están relacionadas con su área de trabajo en la empresa y por lo general con decisiones de los superiores.

Entorpecimiento laboral.

Compañeros de trabajo o el jefe, con el propósito de crearle un ambiente negativo a alguien empiezan a complicarle las cosas. Por ejemplo, le

piden un informe con ciertas características pero cuando está hecho, sin mayores argumentos exigen modificarlo con otros indicadores y en el menor tiempo. Si usted incumple, sus razones no valen.

Inequidad laboral.

Inexplicablemente hay trabajadores que no son tenidos en cuenta y son pasados por alto al momento de un ascenso o promoción y se encuentran con que la persona ascendida o contratada no cumple en realidad con los requisitos. Esa también es una forma de acoso laboral, a menos que el cargo sea nuevo y requiera un perfil que no cumpla ninguno de los trabajadores.

Desprotección laboral.

La desprotección tiene que ver con falta de garantías al empleado y con el continuo incumplimiento en el pago de derechos como cesantías, vacaciones disfrutadas o aportes a salud, también consideradas como maltrato laboral.

CAPITULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

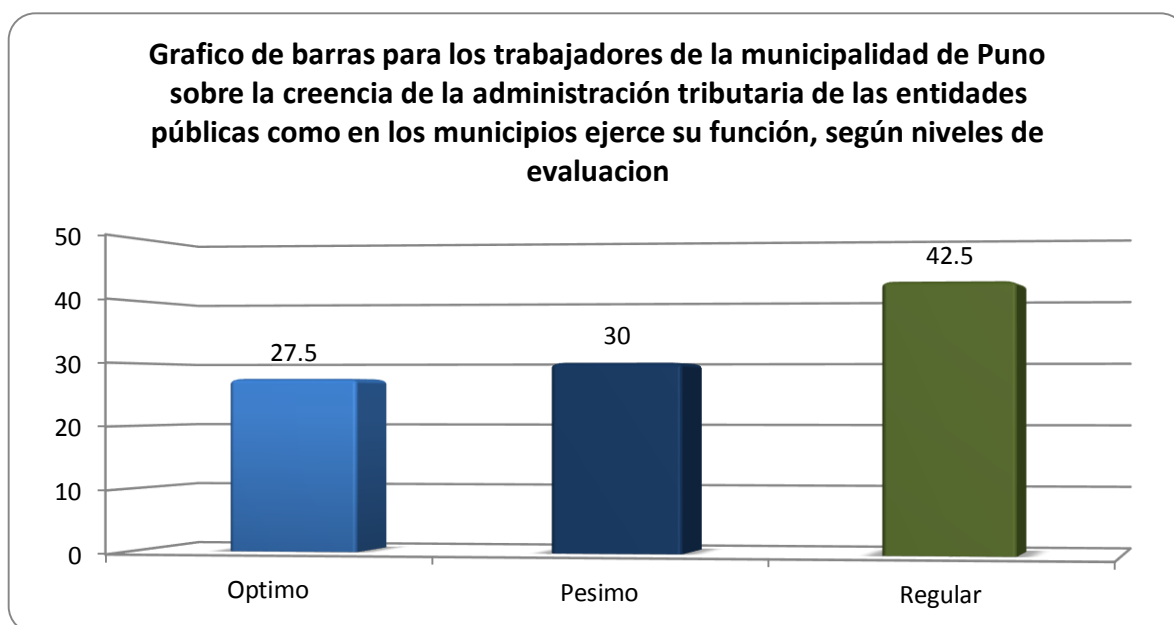
En el reciente capítulo adquirimos los resultados alcanzados partir del proceso de recolección de datos en: “la remuneración diferenciada entre el varón y la mujer en la discriminación laboral (Estudio efectuado en los trabajadores de Municipalidad Provincial de Puno correspondiente al periodo 2012-2014”.

TABLAS N° 01

Distribución de Frecuencias para los trabajadores de la Municipalidad de Puno sobre la creencia de la administración tributaria de las entidades públicas como en los municipios ejerce su función, según niveles de evaluación (%)

Nivel	Frec.	%
a) Optimo	22	27,5
b) Pésimo	24	30
c) Regular	34	42,5
Total	80	100

*Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Puno.
Elaboración: del investigador*



*Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Puno.
Elaboración: del investigador*

En el Tabla N° 01 y gráfico N° 01 observa que 80 de los encuestados de los trabajadores de la Municipalidad de Puno. Sobre la creencia de la administración tributaria de la entidad pública ante señalada; en su mayoría tienen el nivel de calificación de Regular es de 42.5%; y el 30.0% se muestran en el nivel de Pésimo, también se observa que algunos trabajadores se muestran en el nivel de Optimo 25.7%. En conclusión el área de Administración Tributaria que no brinda un servicio óptimo al usuario.

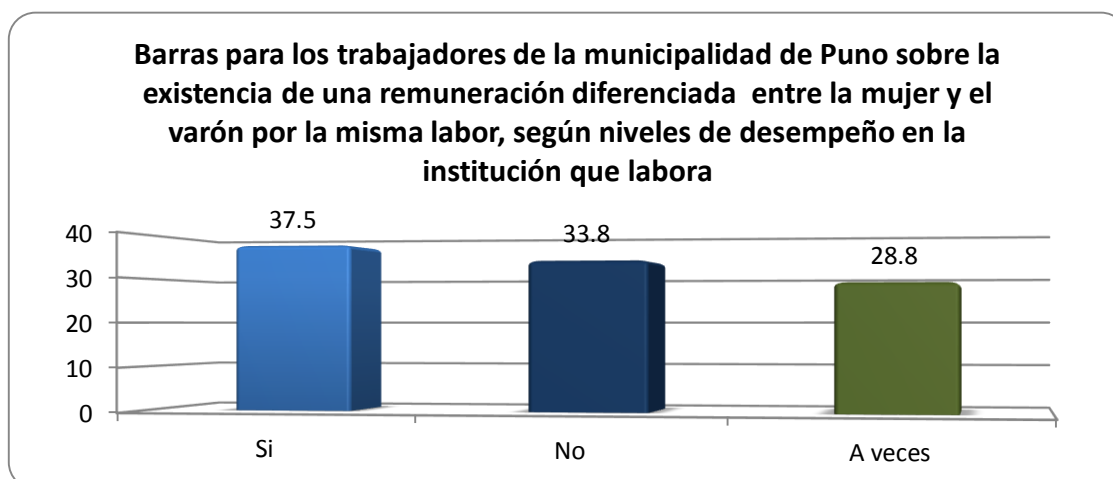
TABLA N° 02

Distribución de Frecuencias para los trabajadores de la municipalidad de Puno sobre la existencia de una remuneración diferenciada entre la mujer y el varón por la misma labor, según niveles de desempeño en la institución que labora

Nivel	Frec.	%
a) Si	30	37,5
b) No	27	33,8
c) A veces	23	28,8
Total	80	100

*Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.
Elaboración: del investigador*

Grafico N° 01



*Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.
Elaboración: del investigador*

En el Tabla N° 02 y gráfico N° 02 observamos que 80 empleados de la municipalidad de Puno. El 37.5% de los encuestas manifiestan que Si existe una discriminación de sexo en la remuneración en la comuna Municipal de Puno, el 33.8% se muestran No coexiste ninguna segregación en la remuneración en la Municipalidad de Puno, otro lado los trabajadores contratados tanto de las modalidades de CAS y Nombrados expresan que el 28.8% A veces si hay de alguna forma discriminación de remuneración de sexo.

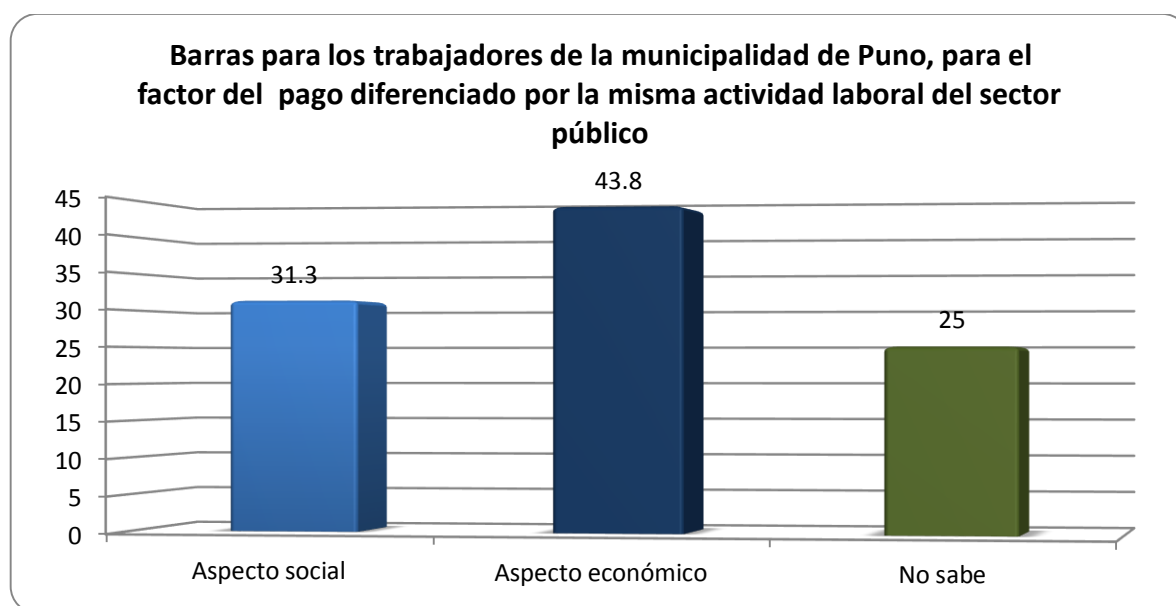
TABLA N° 03

Distribución de Frecuencias para los trabajadores de la municipalidad de Puno, para el factor del pago diferenciado por la misma actividad laboral del sector público

Nivel	Frec.	%
a) Aspecto social	25	31,3
b) Aspecto económico	35	43,8
c) No sabe	20	25
Total	80	100

*Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.
Elaboración: del investigador*

Grafico N° 03



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

En el Tabla N° 03 y gráfico N° 03 se observa que el 80 de los empleados encuestados de la municipalidad de Puno. Manifiestan con respecto del factor de pago diferenciado por la misma actividad laboral que cumplen en la municipalidad de Puno; en su mayoría de los trabajadores expresan que es importante el aspecto económico es de 43.8%, el 31.3% se muestran en el aspecto social, también el 25.0% no sabe porque no es necesario el aspecto económico ni social sino hay otras cosas que son importante en la remuneración diferenciado de pago.

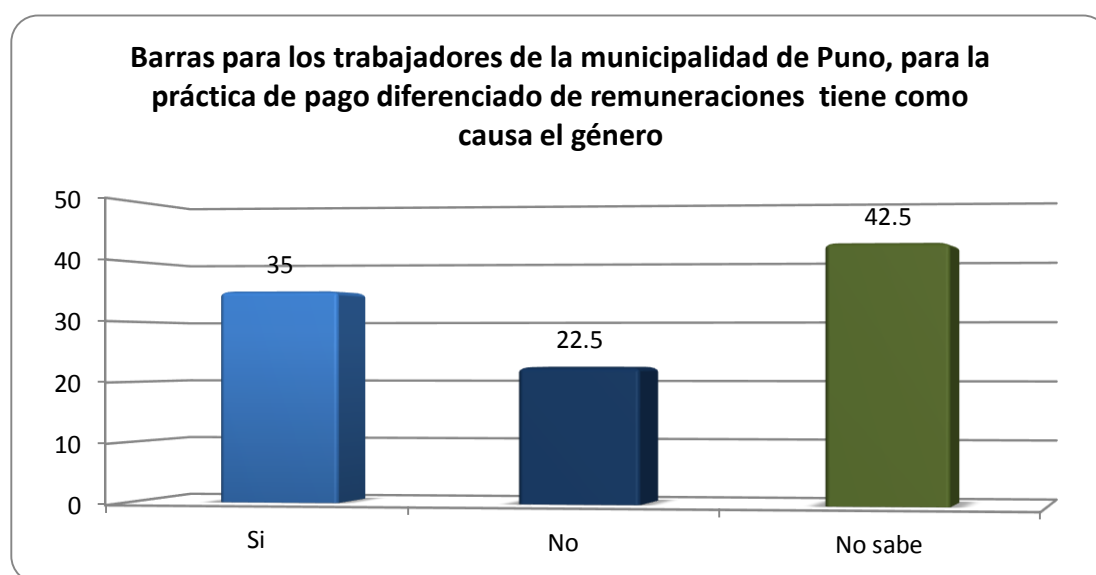
TABLA N° 04

Distribución de Frecuencias para los trabajadores de la municipalidad de Puno, para la práctica de pago diferenciado de remuneraciones tiene como causa el género

Nivel	Frec.	%
a) Si	28	35
b) No	18	22,5
c) No sabe	34	42,5
Total	80	100

*Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.
Elaboración: del investigador*

Grafico N° 04



*Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.
Elaboración: del investigador*

En el Tabla N° 04 y gráfico N° 04 observa que el 80 de los trabajadores contratados por CAS y nombrados de la Municipalidad de Puno, manifiestan los siguiente. Que el 42.5% de los trabajadores No sabe de la práctica de pago diferenciado de remuneraciones tiene como causa el género y el 35.0% Si conocen que existe el pago diferenciado de género. El 22.5% No están informado sobre el pago diferenciado de remuneración de género.

TABLA N° 05

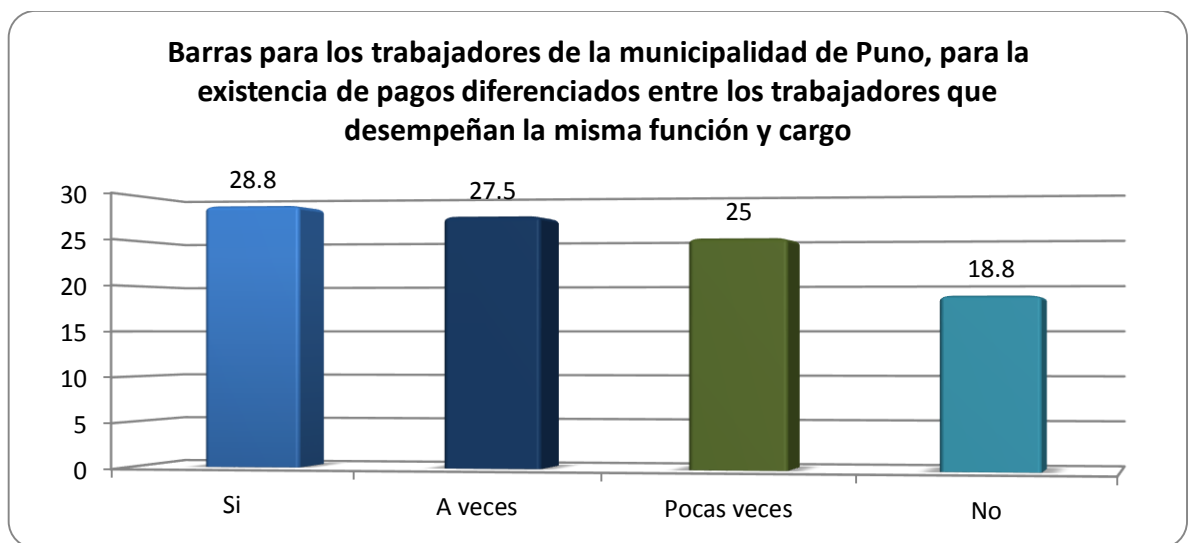
Distribución de Frecuencias para los trabajadores de la municipalidad de Puno, para la existencia de pagos diferenciados entre los trabajadores que desempeñan la misma función y cargo

Nivel	Frec.	%
a) Si	23	28,8
b) A veces	22	27,5
c) Pocas veces	20	25
d) No	15	18,8
Total	80	100

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

Grafico N° 05



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

En el Tabla N° 05 y gráfico N° 05 se observa que 80 empleados de la Municipalidad de Puno. Manifiestan la existencia de pagos diferenciados entre los trabajadores que desempeñan la misma función y cargo; tanto los trabajadores de CAS y nombras por género en la misma área que cumplen las mismas funciones que el 28.8% si existe la diferencia en el pago de remuneración; y el 27.5% se muestran en el nivel de A veces cuando, y sector de trabajadores de Municipalidad de Puno expresan que No hay la

discriminación es de 25.0%.

TABLA N° 06

Distribución de Frecuencias para los trabajadores de la municipalidad de Puno, para el pago diferenciado que se practica es discriminación

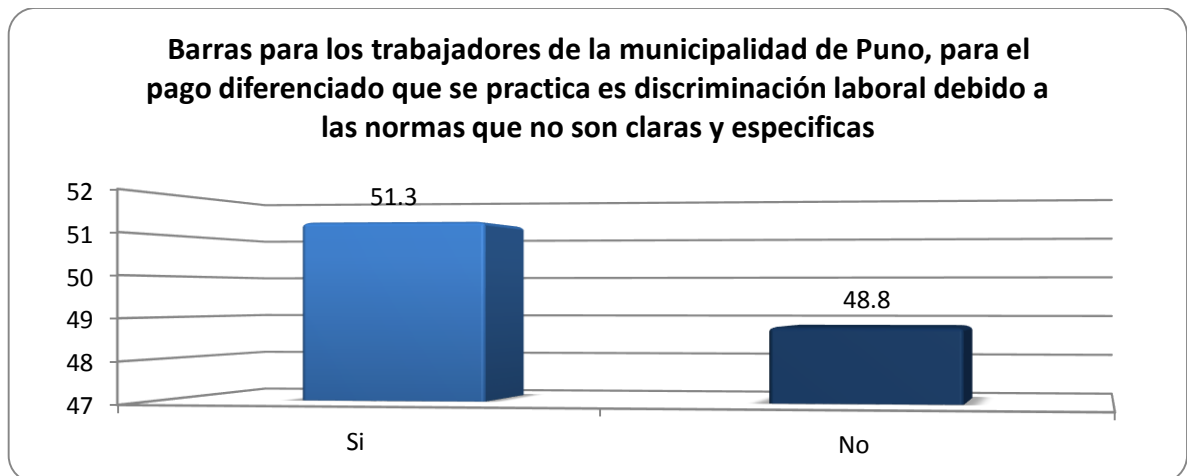
laboral debido a las normas que no son claras y específicas

Nivel	Frec.	%
Si	41	51,3
No	39	48,8
Total	80	100

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

Grafico N° 06



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

En el Tabla N° 06 y gráfico N° 06 se observa que 80 empleados encuestados de la municipalidad de Puno. Manifiestan que la existencia del pago diferenciado que se practica es discriminación laboral debido a las normas que no son claras y específicas; asimismo el 51.3% de los encuestados tienen conocimiento de algunas normas y directivas de sobre la remuneración de género, y el 48.8% se tienen un desconocimiento de las normas y directivas de

regula el pago por un servicio prestado.

TABLA N° 07

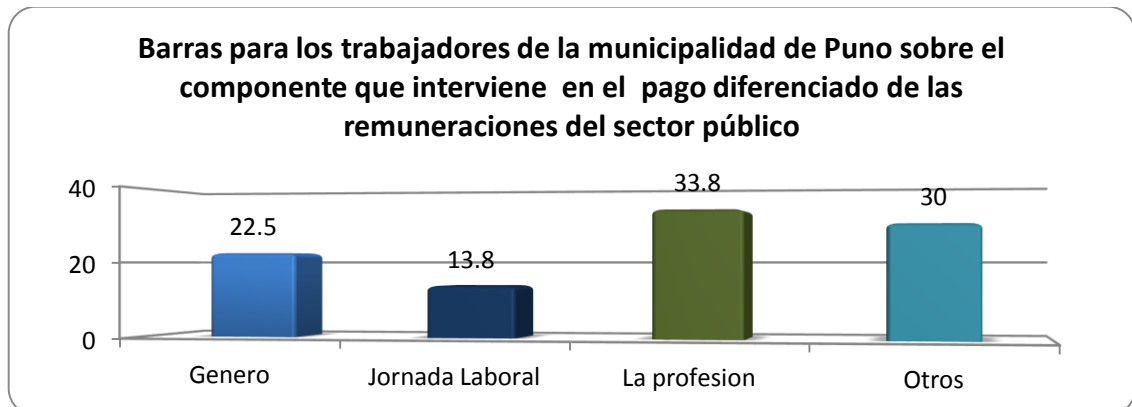
Distribución de Frecuencias para los trabajadores de la municipalidad de Puno sobre el componente que interviene en el pago diferenciado de las remuneraciones del sector público

Nivel	Frec.	%
a) Genero	18	22,5
b) Jornada Laboral	11	13,8
c) La profesión	27	33,8
d) Otros	24	30
Total	80	100

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

Grafico N° 07



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

En el Tabla N° 07 y gráfico N° 07 se observa que 80 empleados encuestados de la municipalidad de Puno. Expresan que la interviene en el pago diferenciado de las remuneraciones de la Municipalidad de Puno; en su mayoría de empleados tienen el nivel de calificación de la profesión y representan el 33.8%; y el 22.5% se muestran en el nivel de Genero, también se observa que algunos trabajadores se muestran en el nivel de Jornada laboral 13.8%; y por otro lado también se observa el nivel de opinión de algunos trabajadores de otros y conforman el 30.0%. Esto implica que existe un buen porcentaje de empleados que opinan sobre el componente que interviene

en el pago diferenciado de las remuneraciones del sector público opinan que es la profesión.

TABLA N° 08

Distribución de Frecuencias para los trabajadores de la municipalidad de Puno, sobre la remuneración diferenciada que se realiza en la

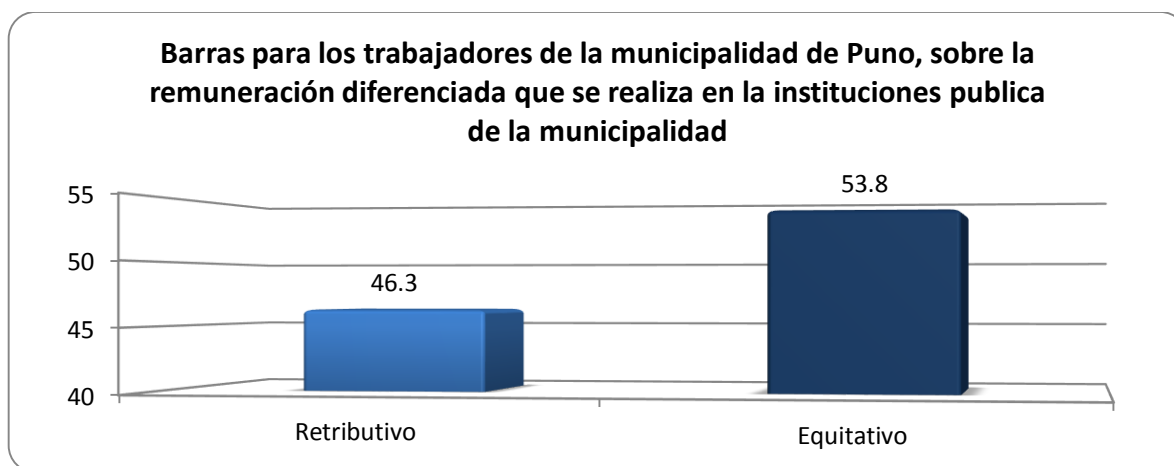
instituciones publica de la municipalidad.

Nivel	Frec.	%
a) Retributivo	37	46,3
b) Equitativo	43	53,8
Total	80	100

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

Grafico N° 08



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

En el Tabla N° 08 y gráfico N° 08 se observa que 80 trabajadores encuestados de la municipalidad de Puno. Expresan con respecto al remuneración diferenciada que se realiza en la Municipalidad Puno; en su mayoría de empleados tienen el nivel de calificación de Equitativo y representan el 53.8%; y el 46.3% se muestran en el nivel de Retributivo. Esto implica que existe un buen porcentaje de empleados que opinan la existencia del pago diferenciado

que se practica es discriminación laboral debido a las normas que no son claras y específicas y dicen que es Equitativo.

TABLA N° 09

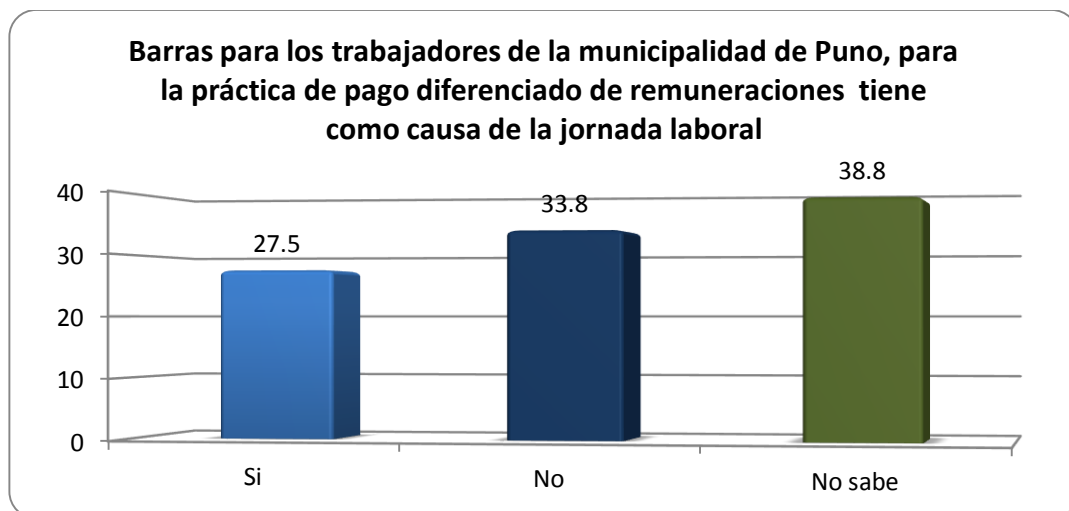
Distribución de Frecuencias para los trabajadores de la municipalidad de Puno, para la práctica de pago diferenciado de remuneraciones tiene como causa de la jornada laboral

Nivel	Frec.	%
a) Si	22	27,5
b) No	27	33,8
c) No sabe No opina	31	38,8
Total	80	100

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

Grafico N° 09



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

En el Tabla N° 09 y gráfico N° 09 se observa que 80 trabajadores encuestados de la municipalidad de Puno. Manifiestan que para la práctica de pago diferenciado de remuneraciones tiene como causa de la jornada laboral; en su mayoría de empleados tienen el nivel de calificación de No sabe y representan el 38.8%; y el 33.8% se muestran en el nivel de No, también se observa que algunos trabajadores se muestran en el nivel de Si con un 27.5%. Esto implica que existe un buen porcentaje de

empleados que opinan sobre la práctica de pago diferenciado de remuneraciones tiene como causa de la jornada laboral opinan de Sí.

TABLA N° 10

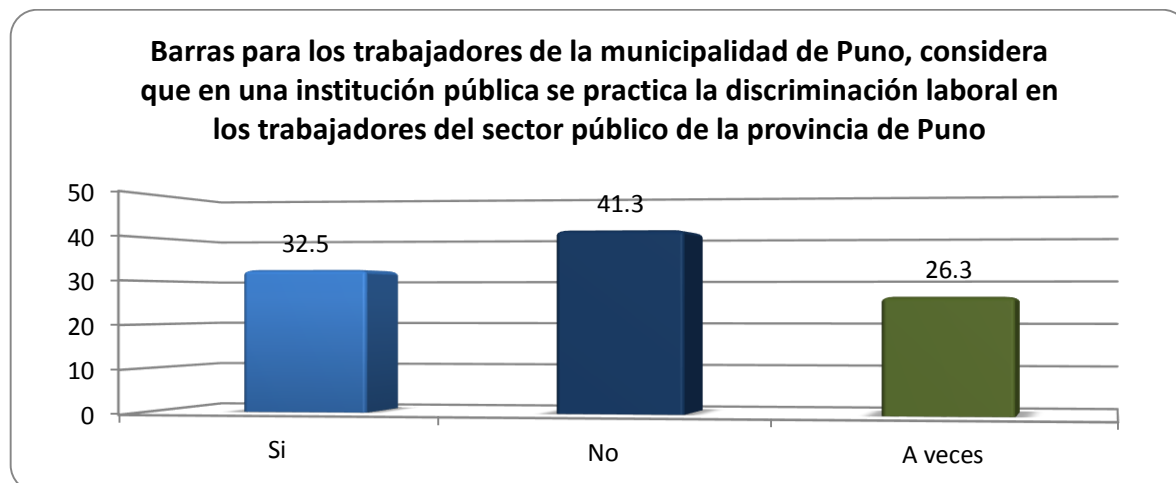
Distribución de Frecuencias para los trabajadores de la municipalidad de Puno, considera que en una institución pública se practica la discriminación laboral en los trabajadores del sector público de la provincia de Puno

Nivel	Frec.	%
Si	26	32,5
No	33	41,3
A veces	21	26,3
Total	80	100

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

Grafico N° 10



En el Tabla N° 10 y gráfico N° 10 se observa que 80 trabajadores de la municipalidad de Puno de contrato de CAS y nombrados. Manifiestan se practica la discriminación laboral; en su mayoría de empleados tienen el nivel de calificación de No es el 41.3%; y el 32.5% se muestran en el nivel de Si, también se observa que algunos trabajadores se muestran en el nivel de No es de 26.3%. Esto implica que existe un buen porcentaje de

empleados que opinan sobre la institución pública donde se practica la discriminación laboral, ellos opinan de SI.

TABLA N° 11

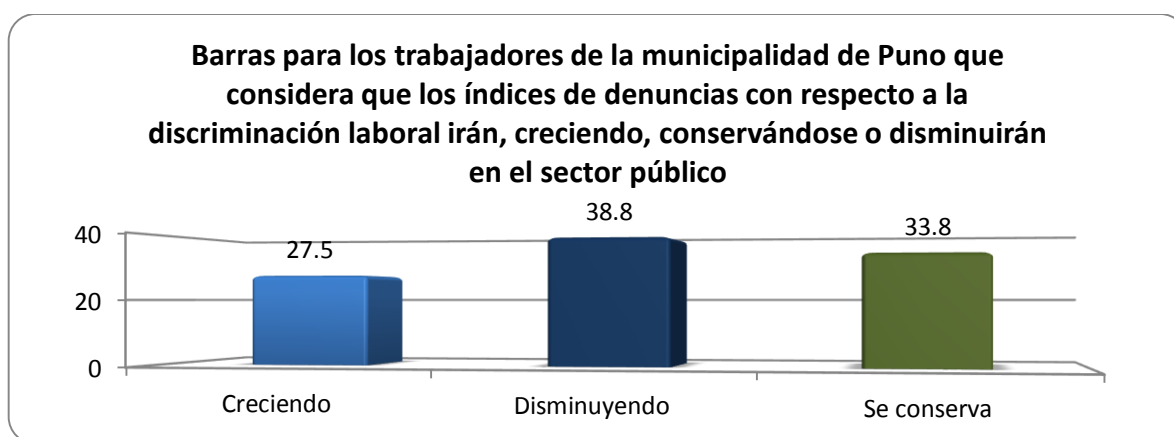
Distribución de Frecuencias para los trabajadores de la municipalidad de Puno que considera que los índices de denuncias con respecto a la discriminación laboral irán, creciendo, conservándose o disminuirán en el sector público

Nivel	Frec.	%
a) Creciendo	22	27,5
b) Disminuyendo	31	38,8
c) Se conserva	27	33,8
Total	80	100

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

Grafico N° 11



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

En el Tabla N° 11 y gráfico N° 11 se observa que 80 empleados encuestados de la municipalidad de Puno. Manifiestan de los índices de denuncias con respecto a la discriminación laboral disminuyendo en 38.8% es debido al que el

trabajador están informados de las normas y Ley que regulan la remuneración de los trabajadores, y el 33.8% de ellos opinan que se conserva las denuncia contra atropello de los derechos de los trabajadores, el 27.5% expresa la malestar porque ha crecido paulatinamente las denuncias contra los abusos y atropellos de sus derechos del trabajador.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Prueba de Hipótesis General

Se utiliza una tabla de contingencia; es la prueba estadística Chi - Cuadrado, para probar la relación entre las dos variables, en la Hipótesis General.

1. Hipótesis

H₀: La jornada laboral y el género sería la práctica de una remuneración diferenciada entre el varón y la mujer no se asocia significativamente como causa de la jornada laboral y el género en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad de Puno en el periodo 2012 a 2014.

H₁: La jornada laboral y el género sería la práctica de una remuneración diferenciada entre el varón y la mujer se asocia significativamente como causa de la jornada laboral y el género en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad de Puno en el periodo 2012 a 2014.

2. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

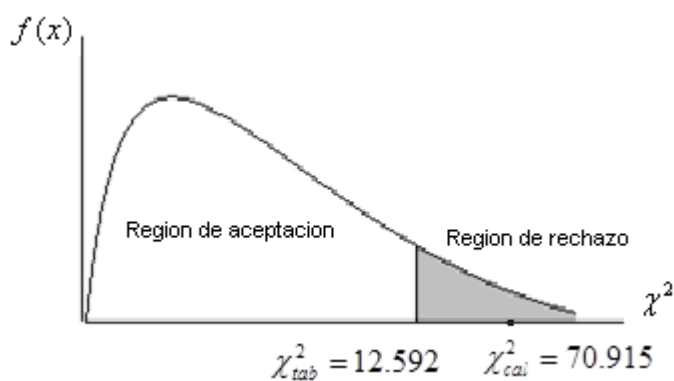
3. Estadístico de Prueba

$$\chi^2_{cal} = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i} \text{ Que se distribuye aproximadamente como Chi-}$$

Cuadrado con $v = (f-1)(c-1) = (4-1)(3-1) = 6$ grados de libertad.

4. Región Crítica

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 6 grados de libertad el valor crítico de la prueba es: $\chi^2_{0.95,6} = 12.592$ Se rechazara H_0 si el valor calculado de Chi-Cuadrado es mayor de 12.592



5 Tabla de contingencia

TABLA N° 12

Tabla cruzada Remuneracion Diferenciada*Discriminacion Laboral

			Discriminacion Laboral			Total
			Si	A veces	No	
Remuneracion Diferenciada	Bajo	Frec.	6	3	0	9
		Frec. Esp.	,7	3,9	4,4	9,0
		% del total	7,5%	3,8%	0,0%	11,3%
	Promedio Bajo	Frec.	0	19	5	24
		Frec. Esp.	1,8	10,5	11,7	24,0
		% del total	0,0%	23,8%	6,3%	30,0%
	Promedio Alto	Frec.	0	8	19	27
		Frec. Esp.	2,0	11,8	13,2	27,0
		% del total	0,0%	10,0%	23,8%	33,8%
	Alto	Frec.	0	5	15	20
		Frec. Esp.	1,5	8,8	9,8	20,0
		% del total	0,0%	6,3%	18,8%	25,0%
Total	Frec.	6	35	39	80	
	Frec. Esp.	6,0	35,0	39,0	80,0	
	% del total	7,5%	43,8%	48,8%	100,0%	

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

6 Conclusión

Dado $\chi^2_{cal} = 70.915 > \chi^2_{tab} = 12.592$ se rechaza la hipótesis nula, debido a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} está en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna; es posible concluir que la jornada laboral y el género sería la práctica de una remuneración diferenciada entre el varón y la mujer y se asocia significativamente como causa de la jornada laboral y el género en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad de Puno en el periodo 2012 a 2014., a nivel de significancia del 5%.

Prueba de Hipótesis Especifica Uno

Se utiliza la prueba estadística de bondad de ajuste chi-cuadrado, para probar la Hipótesis Especifica Uno.

1. Hipótesis

H_0 : La práctica del pago de remuneración diferenciada no sería altamente significativo en los diferentes niveles de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014.

H_1 : La práctica del pago de remuneración diferenciada sería altamente significativo en los diferentes niveles de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014.

2. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

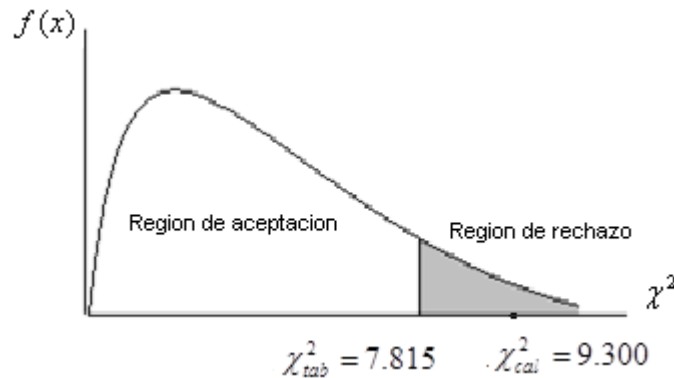
3. Estadístico de Prueba

$\sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}$, que se distribuye aproximadamente como Chi-

Cuadrado con $(k-1) = (4-1) = 3$ grados de libertad.

4. Región Crítica

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 3 grados de libertad el valor crítico de la prueba es: $\chi_{0.95,3}^2 = 7.815$ Se rechazara H_0 si el valor calculado de Chi-Cuadrado es mayor de 7.815



5. Cálculos

$$\chi_{cal}^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(9-20)^2}{20} + \frac{(24-20)^2}{20} + \frac{(27-20)^2}{20} + \frac{(20-20)^2}{20} = 9.300$$

6. Conclusión

Dado $\chi_{cal}^2 = 9.300 > \chi_{tab}^2 = 7.815$ se rechaza la hipótesis nula debido a que chi-cuadrado calculado χ_{cal}^2 cae en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna. Esto implica que la práctica del pago de remuneración diferenciada es altamente significativo en los diferentes niveles de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014. Al nivel de significancia del 5%.

Prueba de Hipótesis Especifica dos

Se utiliza la prueba estadística de bondad de ajuste chi-cuadrado, para

probar la Hipótesis Especifica Dos.

1. Hipótesis

H₀: La discriminación laboral no tiene como causa más significativa en el género y la jornada laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014.

H₁: La discriminación laboral tiene como causa más significativa en el género y la jornada laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014.

2. Nivel de significación

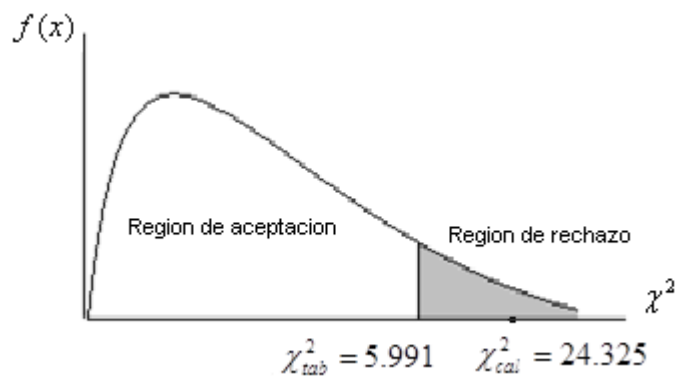
$$\alpha = 0.05$$

3. Estadístico de Prueba

$\sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}$, que se distribuye aproximadamente como Chi-Cuadrado con $(k-1) = (3-1) = 2$ grados de libertad.

4. Región Crítica

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 2 grados de libertad el valor crítico de la prueba es: $\chi_{0.95,2}^2 = 5.991$ Se rechazara H₀ si el valor calculado de Chi-Cuadrado es mayor de 5.991



5. Cálculos

$$\chi^2_{cal} = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(6-26.7)^2}{26.7} + \frac{(35-26.7)^2}{26.7} + \frac{(39-26.7)^2}{26.7} = 24.325$$

6. Conclusión

Dado $\chi^2_{cal} = 24.325 > \chi^2_{tab} = 5.991$ se rechaza la hipótesis nula debido a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} cae en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna. Esto implica que la discriminación laboral tiene como causa más significativa en el género y en la jornada laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014., Al nivel de significancia del 5%.

Prueba de Hipótesis Especifica tres

1. Hipótesis

H_0 : El pago de la remuneración diferenciada por género que se realiza no se relaciona significativamente con la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad.

H_1 : El pago de la remuneración diferenciada por género que se realiza se relaciona significativamente con la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad.

2. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

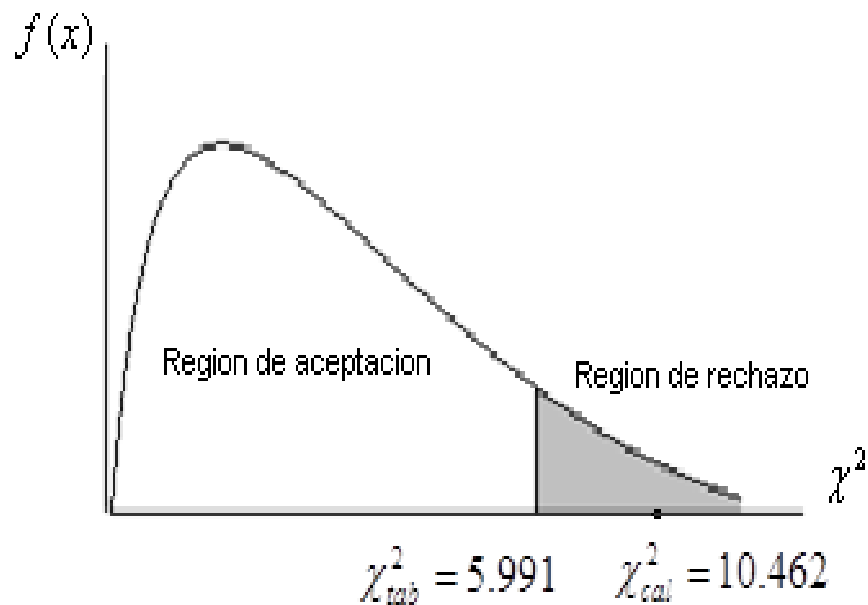
3. Estadístico de Prueba

$$\chi^2_{cal} = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}$$
 Que se distribuye aproximadamente como Chi-

Cuadrado con $v = (f-1)(c-1) = (3-1)(2-1) = 2$ grados de libertad.

4. Región Crítica

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 2 grados de libertad el valor crítico de la prueba es: $\chi^2_{0.95,2} = 5.991$ Se rechazara H_0 si el valor calculado de Chi-Cuadrado es mayor de 5.991



5. Tabla de contingencia

Tabla cruzada Discriminacion Laboral*Genero

			Genero		Total
			Femenino	Masculino	
Discriminacion Laboral	Si	Frec.	6	0	6
		Frec. Esp.	2,6	3,5	6,0
		% del total	7,5%	0,0%	7,5%
	A veces	Frec.	16	19	35
		Frec. Esp.	14,9	20,1	35,0
		% del total	20,0%	23,8%	43,8%
	No	Frec.	12	27	39
		Frec. Esp.	16,6	22,4	39,0
		% del total	15,0%	33,8%	48,8%
Total	Frec.	34	46	80	
	Frec. Esp.	34,0	46,0	80,0	
	% del total	42,5%	57,5%	100,0%	

TABLA N° 01

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

6. Conclusión

Dado $\chi^2_{cal} = 10.462 > \chi^2_{tab} = 5.991$ se rechaza la hipótesis nula, debido a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} está en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna; es posible concluir que el pago de la remuneración diferenciada por género que se realiza se relaciona significativamente con la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad, a nivel de significancia del 5%.

Prueba de Hipótesis Especifica cuatro

1. Hipótesis

H_0 : Los beneficios de la remuneración diferenciada por jornada laboral no se asocia significativamente en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad.

H_1 : Los beneficios de la remuneración diferenciada por jornada laboral se asocian significativamente en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad.

2. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

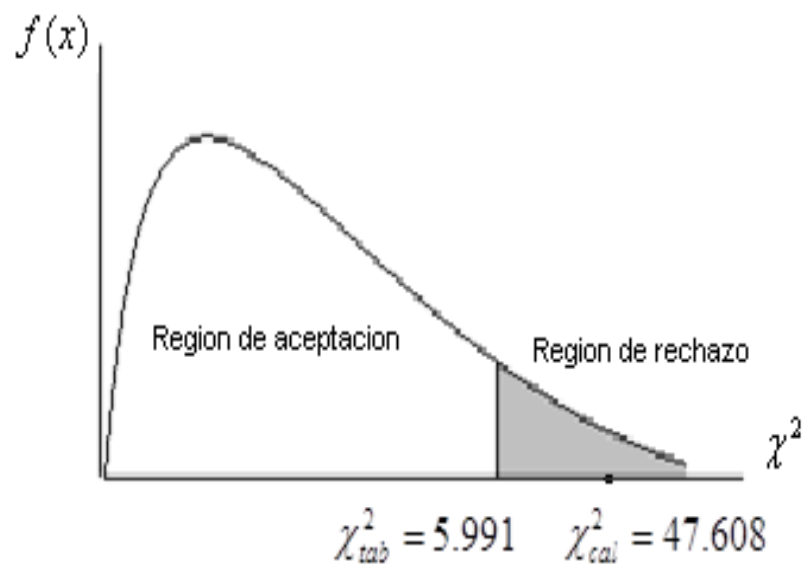
3. Estadístico de Prueba

$$\chi_{cal}^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i} \text{ que se distribuye aproximadamente como Chi-}$$

Cuadrado con $v = (f-1)(c-1) = (3-1)(2-1) = 2$ grados de libertad.

4. Región Crítica

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 2 grados de libertad el valor crítico de la prueba es: $\chi_{0.95,2}^2 = 5.991$ Se rechazara H_0 si el valor calculado de Chi-Cuadrado es mayor de 5.991



5. Tabla de contingencia

Tabla cruzada Discriminacion Laboral* Jornada Laboral

			Jornada Laboral		Total
			Por horas	Completo	
Discriminacion Laboral	Si	Frec.	6	0	6
		Frec. Esp.	,8	5,3	6,0
		% del total	7,5%	0,0%	7,5%
	A veces	Frec.	4	31	35
		Frec. Esp.	4,4	30,6	35,0
		% del total	5,0%	38,8%	43,8%
	No	Frec.	0	39	39
		Frec. Esp.	4,9	34,1	39,0
		% del total	0,0%	48,8%	48,8%
Total	Frec.	10	70	80	
	Frec. Esp.	10,0	70,0	80,0	
	% del total	12,5%	87,5%	100,0%	

TABLA N° 01

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad de Puno.

Elaboración: del investigador

6. Conclusión

Dado $\chi^2_{cal} = 47.608 > \chi^2_{tab} = 5.991$ se rechaza la hipótesis nula, debido a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} está en la región de rechazo, lo que significa que

se acepta la hipótesis alterna; es posible concluir que los beneficios de la remuneración diferenciada por jornada laboral se asocia significativamente en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad, a nivel de significancia del 5%.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La jornada laboral y el género sería la práctica de una remuneración diferenciada entre el varón y la mujer se asocia significativamente como causa de la jornada laboral y el género en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad de Puno en el periodo 2012 a 2014. Dado $\chi^2_{cal} = 70.915 > \chi^2_{tab} = 12.592$ se rechaza la hipótesis nula, debido a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} está en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna; es posible concluir que la jornada laboral y el género sería la práctica de una remuneración diferenciada entre el varón y la mujer y se asocia significativamente como causa de la jornada laboral y el género en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad de Puno en el periodo 2012 a 2014., a nivel de significancia del 5%.

SEGUNDA: La práctica del pago de remuneración diferenciada sería altamente significativo en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno Dado $\chi^2_{cal} = 9.300 > \chi^2_{tab} = 7.815$ se rechaza la hipótesis nula debido a que chi-cuadrado χ^2_{cal} calculado cae en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna. Esto implica que la práctica del pago de remuneración diferenciada es altamente significativo en los diferentes niveles de los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014. Al nivel de significancia del 5%.

TECERA: La discriminación laboral tendría como causa más significativo el género y jornada laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial. Dado $\chi^2_{cal} = 24.325 > \chi^2_{tab} = 5.991$ se rechaza la hipótesis nula debido a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} cae en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna. Esto implica que la discriminación laboral tiene como causa más significativa en el género y en la jornada laboral en los trabajadores

de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014., Al nivel de significancia del 5%.

CUARTA: El pago de la remuneración diferenciada por género que se realiza sería una causa directa en la discriminación laboral en trabajadores. Dado $\chi^2_{cal} = 10.462 > \chi^2_{tab} = 5.991$ se rechaza la hipótesis nula, debido a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} está en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna; es posible concluir que el pago de la remuneración diferenciada por género que se realiza se relaciona significativamente con la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad, a nivel de significancia del 5%.

QUINTA: Los beneficios de la remuneración diferenciada por jornada laboral sería la causa significativa de la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad. Dado $\chi^2_{cal} = 47.608 > \chi^2_{tab} = 5.991$ se rechaza la hipótesis nula, debido a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} está en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna; es posible concluir que los beneficios de la remuneración diferenciada por jornada laboral se asocia significativamente en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad, a nivel de significancia del 5%.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se le recomienda a los profesionales de Ciencias Políticas y Jurídicas, asimismo profesionales de otros área que tienen vincula con recursos humanos a seguir investigando sobre de derecho laboral, es un derecho que tiene un trabajador.

SEGUNDO: A las instituciones del sector público que tomen encuentra en la aplicación de la normatividad e implementar programas de fortalecimiento y toma de conciencia de los trabajadores del sector público.

SEGUNDA: A los profesionales de la municipalidad a tomar en cuenta los derechos humanos y principios constitucionales y fundamentales por se crea un clima de deterioro en la organización y desconfianza debido a la inadecuada aplicación de la normatividad.

TERCERA: A los profesionales de derecho a tomar conciencia y apoyar como órganos de justicia para corregir y capacitar a los trabajadores en valoración de los derechos de igualdad de remuneración.

CUARTO: Asimismo, los estudiante a profundiza es estudio por un tema de mucha importancia y nueva en el contexto jurídico.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ACUERDO NACIONAL (2002) "Acuerdo Nacional: Para trabajar de acuerdo".
Lima.
- ADAM SMITH (1776), La Riqueza de las Naciones. Vol. I Edición de Oikos-tau,
Barcelona, 1988.p 156 Ibid, p.196
- ALONSO GARCÍA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Ed. Ariel,
Barcelona, 1975, pp. 521-522.
- ARROW, K. (1973). "Economic Dimensions of Occupational Segregation:
Comment I," Signs: Journal of Women in Culture and Society, 1, nº
3.
- Asamblea General de Naciones Unidas (1979) "Convención sobre la
eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer".
Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Art.1.
- BARRIENTOS MARTÍNEZ IDOLA (2014) "la discriminación laboral de la mujer
"Facultad de Ciencias Jurídicas Universidad Pública de Navarra
pamplona Iruñea.
- BECKER, G.S. (1971). The Economics of Discrimination. 2ª edition, University
of Chicago Press.
- BRONSTEIN, ARTURO, "Regulación del salario mínimo: normas
internacionales y legislación nacional", en relasur, Nº 03,
Montevideo, 1994.
- BROWN, JUDITH K. 2007a, «Economic Organization and the Position of
Women Among the Iroquois». Ethnohistory 17 (3-4): 151-67. -
2007b, «A note on the Division of Labor by Sex». American
Anthropologist 72: 1073-78.
- CANESSA MONTEJO, Miguel, "La singularidad de los derechos humanos
laborales", en www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_12/doc_boletin_12_2002.pdf
- CARRILLO SALCEDO, J.A. (2001). Soberanía de los Estados y Derechos

- Humanos en Derecho internacional contemporáneo. Madrid: Tecnos.
- Convenio 111 OIT (1958) “Discriminación en materia de empleo y ocupación” Thomson Reuters. Portal Jurídico Lex Nova.
- CRISTOFER A SOLIS H. CEDEÑO DE CEDEÑO D. Trabajo de ética Tema: Análisis de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Nombre: (2012).
- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho mexicano del trabajo, México, 3era ed., Ed. Porrúa, 1975, T. I, p. 297.
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. París.
- GARCÍA BELAUNDE, DOMINGO: Las Constituciones del Perú. Segunda edición, Lima, 2005. Sobre la constitución española 1987 en el art. 35. Inciso 1.
- GONZALES RINCÓN, Ricardo, “Conceptualización y naturaleza del salario” en Gaceta Laboral, N° 1, Vol. 1, Maracaibo, 1995, p. 75.
- HILTON, Sylvia L. y GONZÁLEZ CASANOVAS, Ignacio. Fuentes manuscritas para la historia de Iberoamérica: guía de instrumentos de investigación. Madrid: Fundación MAPFRE, América: Instituto Histórico Tavera, 1995, 617 p.
- KOCH, M. (2006), Roads to Post-Fordism: Labour Market and Social Structures in Europe, Ashgate, Aldershot.
- LEY N° 28983 (2007) “De Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres” Lima Perú. El peruano.
- LÓPEZ BASANTA, Justo, “El salario”, en Instituciones del Derecho del trabajo y de la seguridad social, AISDTSS-UNAM, México D.F., 1997, p. 447
- LÓPEZ BASANTA, Justo, El Salario, Ediciones Jurídicas, Buenos Aires, 1988, p. 33.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, Remuneración Mínima y Canasta Básica de Consumo: recuperación de capacidad adquisitiva y equidad distributiva, en

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/CNTPE/Remuneracion%20Minima%20y%20Canasta%20Basica%20de%20Consumo_recuperacion%20de%20capacidad%20adquisitiva%20y%20e

- MOVIMIENTO MANUELA RAMOS (2007) “Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Ley 28983: Comentada”. Lima.
- NAJARRO PONCE, O “Los Principios del Derecho del Salario” en El Salario, Estudios en Homenaje al Profesor Américo Rodríguez, Ediciones Jurídicas Amalio Fernández, Montevideo, T. 1).
- PIZARRO DÍAZ, Mónica, La remuneración en el Perú. Análisis jurídico laboral, González & Asociados - Consultores laborales, Lima, 2006, p. 51).
- RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge, Derecho individual del trabajo, Tarpuy, Lima, 1988, p. 286).
- RIBAS BONET M.A (2004) “Desigualdades de género en el mercado laboral” Palma de Mallorca. Publicaciones multimedia.
- SARZO TAMAYO, RENATO, “La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano”, texto mimeografiado, en [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1364/SARZO Tamayo Victor configuracion_derecho.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1364/SARZO_Tamayo_Victor_configuacion_derecho.pdf?sequence=1).
- Stuart Mill J. (1946) “utilitarismo” Aguilar libera los libros Copyright © 2010–2015 All rights reserved. Jonathan Bennett
- VEGA HIDALGO (2007). “Discriminación Laboral de la mujer, una década a examen”. Madrid. Instituto de la Mujer.
- VV.AA., Las normas internacionales de trabajo: un enfoque global, OIT, Suiza, 2002, p. 251, en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087694.pdf.

ANEXOS

Anexo: 01

GUIA DE ENCUESTA

Estimado (a) Señor (a) (ita) le agradecemos responder a la presente encuesta, cuyos resultados permitirán medir aspectos importantes.

INSTRUCCIONES: Lee detenidamente las preguntas y marque con una (x) la alternativa que crees que es correcta y complete alguna de ellas según el caso.

Edad:..... Sexo: Femenino (...) masculino (...)

Estado civil: ..Soltero (...) Casado (...) Conviviente (...) Divorciado (...)
Viudez (...)

CARGO QUE Cargo que desempeña:

Técnico auxiliar (...) Asistentes (...) Secretaria (...)
personal de servicio (...) otros (...)

1. **¿Ud., cree que la administración tributaria de las entidades públicas como en los municipios ejerce su función?**

Optimo () pésimo () regular ()

2. **¿Para Ud., existe una remuneración diferenciada entre la mujer y el varón por la misma labor desempeñada en la institución que labora?**

Si (...) No (...)
A veces (...)

3. **¿Cree Ud., que factor para el pago diferenciado por la misma actividad laboral del sector público, es?**

Aspecto social (...) aspecto económico (...)
No sabe (...)

4. **Cree Ud., que la práctica de pago diferenciado de remuneraciones tiene como causa el género?**

Si (...) No (...) No sabe (...)

5. **Para Ud., existen pagos diferenciado entre los trabajadores que desempeñan la misma función y cargo?**

Si (...) A veces (...) pocas veces (...) No (...)

6. Para Ud., el pago diferenciado que se practica es discriminación laboral debido a las normas que no son claras y específicas?

Si (...)

No (...)

7. ¿Cuál es el componente que interviene en el pago diferenciado de las remuneraciones del sector público para Ud.?

Género ()

Jornada laboral ()

La

profesión (...)

Otros (...)

8. Para Ud., la remuneración diferenciada que se realiza en la instituciones publica de la municipalidad es?

Retributivo (...)

equitativo (...)

9. Cree Ud., que la práctica de pago diferenciado de remuneraciones tiene como causa de la jornada laboral?

Si (...)

No (...)

No sabe no opina

(...)

10. ¿Ud., considera que en una institución pública se practica la discriminación laboral en los trabajadores del sector público de la provincia de Puno?

Si (...)

No (...)

A veces (...)

11. ¿Usted considera que los índices de denuncias con respecto a la discriminación laboral irán, creciendo, conservándose o disminuirán en la sector público?

Creciendo ()

disminuyendo ()

se conserva ()

Muchas gracias.

Anexo: 02

“Remuneración diferenciada del varón y la mujer causa de la discriminación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno 2014”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿En qué medida la remuneración diferenciada entre el varón y la mujer es la causa de la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad de Puno en el período de 2012 a 2014?</p> <p>Problema específico ¿Cómo es la práctica de la remuneración diferenciada en los trabajadores de la municipalidad</p>	<p>Objetivo general Determinar las causas de la remuneración diferenciada entre el varón y la mujer en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad de Puno en el período de 2012 a 2014.</p> <p>Objetivos específicos Conocer la práctica de la remuneración diferenciada en los trabajadores de la</p>	<p>Hipótesis general La jornada laboral y el género sería la práctica de una remuneración diferenciada entre el varón y la mujer tendría como causa la jornada laboral y el género en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad de Puno en el período 2012 a 2014.</p> <p>Hipótesis específico La práctica del pago de remuneración</p>	<p>Variables independientes (x) Remuneración diferenciada</p>	<p>Carácter retributiva</p>	<p>Monto de remuneración</p>	<p>Tipo: cuantitativo, básico y explicativo</p> <p>Nivel: Explicativo-analítico</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional causal</p> <p>Método: Inductivo, argumentación jurídica</p> <p>Población. Está constituida por 202</p>
			<p>Variable dependiente (y) Discriminación laboral</p>	<p>Carácter de sustento</p>	<p>Monto de remuneración</p>	
				<p>Por género</p>	<p>Varón Mujer</p>	
				<p>Por jornada laboral</p>	<p>Tipo de función Tiempo de jornada</p>	

<p>provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014? ¿Cuáles son las causas de la discriminación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014? ¿En qué medida la remuneración diferenciada entre género es la causa de la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad provincial? ¿En qué medida la</p>	<p>municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014. Identificar las causas de la discriminación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014. Analizar la remuneración diferenciada por género como la causa de la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad.</p>	<p>diferenciada sería altamente significativo en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014. La discriminación laboral tendría como causa más significativo el género y jornada laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Puno en el periodo de 2012 a 2014. El pago de la remuneración diferenciada por género que se realiza sería una causa</p>				<p>trabajadores de la municipalidad de Puno de ambos sexos. Muestra. La muestra es de 80 trabajadores de la municipalidad de Puno para determinar se utilizó la muestra no probabilística por conveniencia. Técnicas. Encuesta observación Instrumentos: Cuestionario Ficha de análisis de documentos</p>
--	---	--	--	--	--	--

<p>remuneración diferenciada por jornada laboral es la causa de la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad provincial?</p>	<p>Analizar la remuneración diferenciada por jornada laboral como causa de la discriminación laboral en trabajadores</p>	<p>directa en la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad. Los beneficios de la remuneración diferenciada por jornada laboral sería la causa significativa de la discriminación laboral en trabajadores de la municipalidad.</p>				<p>Procedimientos. Ji cuadrada Tablas de contingencia.</p>
---	--	--	--	--	--	---

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

DICTAMEN DE EXPEDITO

Vista la Tesis del Bachiller en derecho **CLAUDIO LARICO APAZA**, mediante el cual solicita se le declare expedito para sustentar la tesis titulada “**LA REMUNERACION DIFERENCIADA DEL VARON Y LA MUJER, CAUSA DE DISCRIMINACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2014**”

CONSIDERANDO:

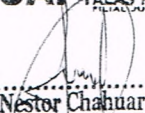
Que, de la revisión de la tesis, se aprecia que esta, cuenta con los informes de los profesores asesores en el área metodológica y temática, declarando que han intervenido asesorando en desarrollar la tesis, sobre la estructura o cuerpo de la tesis, conclusiones, recomendaciones, bibliografías, apéndices y anexos; así como redacción, coherencia, ortografía, claridad y precisión acorde con las normas del idioma.

Que, el bachiller ha cumplido con levantar las observaciones que le formularon los profesores asesores y por delegación de atribuciones del Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política y en cumplimiento a lo estipulado en el artículo 18° del Reglamento de Grados y Títulos de la UAP, es pertinente:

DECLARAR EXPEDITO al Bachiller **CLAUDIO LARICO APAZA**, para que se le programe el **EXÁMEN ORAL DE SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE TESIS**, conforme el procedimiento establecido en los artículos 25° y siguientes del Reglamento de Grados y Títulos.

Juliaca, 11 de enero de 2016

 **UAP** | **UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS**
FILIAL JULIACA


Abog. Néstor Chahuares Ordoño
COORDINADOR ACADÉMICO
E.P. DERECHO

Informe N° 0010-2015/IRP

AL : Abog. Néstor David Chahuares Ordoño
DIRECTOR DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL
DE DERECHO FILIAL - JULIACA.

DE : Dra. Isabel Ramírez Peña.
ASESOR METODOLÓGICO.

ASUNTO : Revisión e informe de Tesis.

FECHA : 25 de Noviembre del 2015.

De mi mayor consideración, por medio del presente, me dirijo a su despacho para informarle, que:

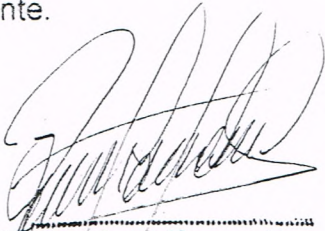
El bachiller: **LARICO APAZA, Claudio** realizo su trabajo de investigación la misma que intitula:

"LA REMUNERACIÓN DIFERENCIADA DEL VARÓN Y LA MUJER, CAUSA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2014".

Luego de las revisión exhaustiva realizada por esta asesoría se concluye que el bachiller cumple con los aspectos metodológicos respecto a; sistemas de redacción, requisitos para estructurar, la realidad problemática, el planteamiento del problema, el marco teórico, la hipótesis, entre otros, tal como queda señalado en la matriz de consistencia; documento de importancia para establecer la coherencia de la investigación.

Consiguientemente, esta asesoría determina que el investigador se encuentra expedito para poder realizar las impresiones de su trabajo tesis y se pueda verificar el desarrollo de la sustentación, salvo mejor parecer de su despacho

Atentamente.


Dra. Isabel Ramírez Peña
CAR. 1829

Informe N° 003-2016/IRP

AL : Abog. Néstor David Chahuares Ordoño
DIRECTOR DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL
DE DERECHO FILIAL - JULIACA.

DE : Dr. Jhon R. Loayza Kuong
ASESOR SUSTANCIAL.

ASUNTO : Revisión e informe de Tesis.

FECHA : 10 de Enero del 2016.


De mi mayor consideración, por medio del presente, me dirijo a su despacho para informarle, que:

El bachiller LARICO APAZA, Claudio, realizo su trabajo de investigación la misma que lleva por título: "LA REMUNERACIÓN DIFERENCIADA DEL VARÓN Y LA MUJER, CAUSA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO - 2014"

Luego de las revisión exhaustiva realizada por esta asesoría se concluye que el bachiller cumple con los aspectos metodológicos respecto a; sistemas de redacción, requisitos para estructurar, la realidad problemática, el planteamiento del problema, el marco teórico, la hipótesis, entre otros, tal como queda señalado en la matriz de consistencia; documento de importancia para establecer la coherencia de la investigación.

Consiguientemente, esta asesoría determina que el investigador se encuentra expedito para poder realizar las impresiones de su trabajo tesis y se pueda verificar el desarrollo de la sustentación, salvo mejor parecer de su despacho

Atentamente.


Dr. Jhon R. Loayza Kuong
D.N.E. 3140