



La insuficiencia de la remuneración mínima en Perú: Afectación a la dignidad e igualdad

Affectation of dignity and equality with the insufficiency of minimum remuneration in Peru

Marino Jesús Valderrama Calderón^{1*} 

¹ Universidad Nacional de Barranca, Lima, Perú

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo analizar el impacto de la insuficiencia de la remuneración mínima en la dignidad y la igualdad de los trabajadores en Perú, abordando aspectos económicos y sociales. La metodología se basó en un enfoque cualitativo, con un diseño transversal que recogió datos en un solo momento y una revisión exhaustiva de referencias bibliográficas relevantes. Los resultados indicaron que el salario mínimo en Perú, al no ajustarse con suficiente frecuencia, no logra mantenerse al nivel del costo de vida. Además, el análisis de informes nacionales e internacionales reveló que esta insuficiencia afecta el bienestar social y nutricional de los trabajadores y su familia, quienes experimentaron insatisfacción al no poder alcanzar una vida digna pese a su esfuerzo. En comparación con Chile, México, Ecuador y España, que realizan ajustes salariales anuales en función de la inflación y el costo de la canasta básica, Perú muestra un rezago significativo. Este desfase en la actualización del salario mínimo, que se realiza cada dos o cuatro años, intensifica las desigualdades sociales y socava la percepción de dignidad en el trabajo. Los hallazgos subrayan la necesidad de una política salarial que garantice una remuneración justa y fomente la equidad social.

Palabras clave: Remuneración mínima; Perú; Dignidad; Igualdad; Insuficiencia comparada.

ABSTRACT

The study aimed to analyze the impact of the insufficiency of minimum remuneration on the dignity and equality of workers in Peru, addressing economic and social aspects. The methodology was based on a qualitative approach, with a cross-sectional design that collected data at a single moment and an exhaustive review of relevant bibliographic references. The results indicated that the minimum wage in Peru, by not adjusting frequently enough, fails to keep up with the cost of living. Furthermore, the analysis of national and international reports revealed that this insufficiency affects the social and nutritional well-being of workers and their families, who experienced dissatisfaction at not being able to achieve a decent life despite their efforts. Compared to Chile, Mexico, Ecuador and Spain, which make annual salary adjustments based on inflation and the cost of the basic basket, Peru shows a significant lag. This gap in updating the minimum wage, which is carried out every two or four years, intensifies social inequalities and undermines the perception of dignity at work. The findings underline the need for a salary policy that ensures fair remuneration and promotes social equity.

Keywords: Minimum remuneration; Peru; Dignity; Equality; Comparative insufficiency.

Cómo citar / Citation: Valderrama, M. J. (2024). La insuficiencia de la remuneración mínima en Perú: Afectación a la dignidad e igualdad. QuantUNAB, 3(1), e81. <https://doi.org/10.52807/qunab.v3i1.81>

1. INTRODUCCIÓN

La problemática de la remuneración mínima en Perú es un tema de interés tanto social como económico que tiene profundas repercusiones en la calidad de vida de los trabajadores y en la estructura de justicia social del país. En tanto, Vazquez (1982) aduce que a pesar de los esfuerzos realizados por el Estado para establecer y ajustar periódicamente la remuneración mínima, la realidad muestra que este salario no es suficiente para cubrir las necesidades básicas de una gran mayoría de trabajadores y sus familias, en un contexto donde el costo de vida continúa en aumento, la insuficiencia de este salario mínimo se convierte en un obstáculo no solo para el desarrollo personal de los trabajadores, sino también para la reducción de la pobreza y la disminución de las desigualdades sociales. De aquí que, la importancia de este análisis radica en que una remuneración adecuada es un derecho fundamental, vinculado no solo a la subsistencia, sino también a la dignidad y a la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

En este sentido, la insuficiencia del salario mínimo en Perú no solo afecta las condiciones materiales de vida de los trabajadores, sino que impacta directamente en su dignidad, al privarlos de los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades más básicas. Según García (2001) expresa que la Constitución Política del Perú, reconoce el derecho a una remuneración suficiente y por ser un principio fundamental se debe garantizar la manutención de los trabajadores y sus familias, sin embargo, en la práctica, este principio enfrenta múltiples desafíos, principalmente debido a factores económicos como la inflación, el desempleo y la informalidad laboral, que han obstaculizado la posibilidad de que el salario mínimo sea realmente suficiente para cumplir con su objetivo social. Así que, esta situación plantea preguntas relevantes sobre el papel del Estado y de las políticas económicas en la búsqueda de una sociedad más justa y equitativa, donde la dignidad de todos los ciudadanos sea respetada y promovida.

Además, el concepto de dignidad humana, ampliamente discutido en el ámbito de los derechos humanos y la filosofía política, es central para entender la necesidad de una remuneración justa. Más aún, si la dignidad como lo define Santagati (2013) es un atributo inherente de toda persona, independiente de su condición social o económica, y es el fundamento de los derechos humanos, en este contexto, asegurar que los trabajadores reciban una remuneración que les permita vivir con dignidad es un deber del Estado, ya que una remuneración insuficiente degrada a la persona al no permitirle acceder a una vida plena y satisfactoria. Por eso, la insuficiencia de la remuneración mínima en el Perú no solo afecta la dignidad de los trabajadores, sino que también socava el principio de igualdad, al generar un sistema en el que los trabajadores con menores ingresos son relegados a condiciones de vida precarias, mientras que otros sectores de la sociedad pueden disfrutar de mayores recursos y oportunidades.

Asimismo, Toyama y Vinatea (2015) narran que, a lo largo de la historia, el concepto de salario mínimo ha evolucionado como una herramienta para proteger a los trabajadores de la explotación y garantizar que reciban una compensación justa por su trabajo, sin embargo, en el caso de Perú, la implementación de una remuneración mínima ha sido un tema controversial, debido a las limitaciones para equilibrar el crecimiento económico con el bienestar social. Incluso en El Peruano (2024) se publicó estudios realizados en los últimos

años donde indican que, aunque se han realizado ajustes periódicos al salario mínimo, estos no han sido suficientes para adaptarse al aumento del costo de vida y a las necesidades básicas de la población trabajadora, en cambio, en comparación con otros países de la región, el salario mínimo en Perú es uno de los más bajos en términos de poder adquisitivo, lo que agrava la situación y limita las oportunidades de desarrollo para un gran sector de la población. De modo que, la comparación internacional permite comprender cómo otras naciones han abordado el problema y de allí extraer valiosas lecciones para el diseño de políticas públicas en Perú.

La metodología empleada en este estudio siguió un enfoque cualitativo, con su diseño transversal que recogió los datos en un solo momento sobre la insuficiencia de la remuneración mínima que afecta la dignidad e igualdad de los trabajadores en Perú. A través de este enfoque, se buscó capturar experiencias, percepciones y contextos subjetivos que no pueden ser plenamente reflejados mediante estadísticas o cifras. La investigación se llevó a cabo mediante revisión bibliográfica, en esta primera fase, se realizó un análisis exhaustivo de la literatura existente sobre el salario mínimo, sus implicancias sociales y económicas en el Perú y otros países de la región. También, se consultaron artículos académicos, informes gubernamentales y documentos de organizaciones internacionales como la OIT, para comprender el contexto teórico y social del tema, esta revisión permitió establecer un marco teórico sólido y contextualizar la situación peruana en el ámbito internacional. Por otro lado, el objetivo de este trabajo fue analizar cómo la insuficiencia de la remuneración mínima afecta la dignidad y la igualdad de los trabajadores en Perú. De ese modo, se planteó la hipótesis de que la insuficiencia de la remuneración mínima en Perú afecta negativamente la dignidad y la igualdad de los trabajadores.

En cuanto, a la importancia de este estudio radica en que, si bien existen numerosos análisis sobre la remuneración mínima desde una perspectiva económica, pocos han abordado las dimensiones de la dignidad y la igualdad en el contexto peruano, este trabajo, por lo tanto, busca llenar ese vacío, explorando las implicancias de una remuneración insuficiente para los derechos humanos de los trabajadores y para la cohesión social del país. Por lo tanto, con ello, no solo pretende aportar al debate académico, sino también brindar información útil para la formulación de políticas públicas que promuevan un mayor bienestar social con políticas salariales más justas y equitativas, que tomen en cuenta no solo el crecimiento económico, sino también el bienestar y la dignidad de todos los ciudadanos.

Finalmente, el conocimiento actual sobre el tema muestra que la insuficiencia del salario mínimo en Perú está estrechamente relacionada con la persistencia de altos niveles de pobreza y desigualdad en el país. Diversos estudios han demostrado que el salario mínimo actual no es suficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia promedio, lo cual genera una situación de vulnerabilidad para los trabajadores que depende exclusivamente de este ingreso. Esta realidad se agrava en un contexto de la pobreza monetaria, anemia y desnutrición, donde muchos trabajadores no tienen acceso a derechos laborales básicos y dependen de empleos temporales o que son esenciales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y reducir las brechas de desigualdad en el país. En consecuencia, como sostiene el Papa Francisco (2013) la insuficiencia del salario mínimo es, en última instancia, un problema de justicia social que exige una respuesta integral por parte del Estado y de la sociedad en su conjunto.

1.1. Remuneración mínima

En Nueva Zelanda desde 1894 estableció por vez primera el salario mínimo. Luego el Estado australiano de Victoria en 1896 hizo lo mismo para prevenir la explotación de las medias fuerzas (mujeres y niños) y acabar con el salario del sudor. La metrópoli británica la adoptó en 1909 y en los países hispanoamericanos el Perú en 1916 fue el primero en aplicar el salario mínimo inspirado el presidente José Pardo y Barrera en la legislación de dichos países.

Pozzo (1948) explica que el derecho del trabajo en un principio se refería solo al salario, por la magnitud de “obrerista” que tuvo el empleador en ese entonces, hoy comprende a todas las formas del trabajo retribuido, razón que obliga a sustituir el concepto del salario por remuneración, pese a que la mayoría de los autores continúan usando el vocablo salario, aun cuando saben que se refiere a la remuneración del obrero. Dentro de este marco, Cabanellas (1968) asevera que la remuneración mínima es un límite retributivo del trabajo que está proscrito rebajar el monto determinado formalmente por labores específicas, espacio geográfico y tiempo.

De La Cueva (1964) indica que la remuneración mínima determina el nivel mínimo en la escala social, el mismo que no solo debe permitir al obrero su subsistencia, sino que evite a los trabajadores condiciones penosas de vida que no corresponde a la dignidad y a la esencia del ser humano, ya que el salario mínimo no es vital ni tiene carácter general por cuanto se fija con base en las necesidades del laborista y condiciones económicas del empleador para pagar salarios. Por otra parte, González (1976) afirma que el salario mínimo en la doctrina general, es simplemente el que establece la ley, sin reparar en la función social ni familiar, lo que constituye una normatividad mecánica de la remuneración del trabajo, en donde se establece simplemente un mínimo para una cantidad de servicios que se prestan.

Gorz (1997) indica que es el mínimo que garantiza o subsidia universalmente, son acto de una política pública temporal que protege a los trabajadores contra la desintegración de la política salarial, sin el desarrollo de dinámicas sociales que abran perspectivas liberadoras para el porvenir. Para, Marquet (2000) expresa que la remuneración mínima es la protección mínima que la sociedad otorga a miles de personas que en muchos aspectos están más cerca de los animales que de los humanos. Mientras tanto, Alonso y Casas (2001) aseveran que el monto mínimo salarial es establecido por la autoridad pública a iniciativa de la cartera del trabajo como suelo del contrato, del cual es ilegal su pago si es menor a ello.

Coincide García (2001) al referirse como aquel monto recibido por su faena laboral en correlación con su dignidad humana y le permita alimentarse en los estándares normales de una sociedad humanitaria, tanto al dador de la fuerza del trabajo y su familia. A su vez, Montoya (2013) afirma que el Estado con fines de políticas públicas salariales determina una cuantía fija, de allí que deviene en inaceptable cualquier acto o contrato individual o colectivo que lo contradiga. Toyama y Vinatea (2015) enuncian que es el cuántum mínimo establecido por decreto supremo, siendo de estricto cumplimiento sin reducción alguna y la cual es el punto de partida para la valoración económica de la fuerza de trabajo. En consecuencia, el trabajador no puede percibir una retribución inferior al importe establecido legalmente.

Rangel y Gutiérrez (2018) lo define como el pago que recibe en una cantidad menor el trabajador por su jornada laboral, el cual es necesario que sea remuneradora para que cubra

sus necesidades positivas de un padre de familia en el orden material e inmaterial y en última instancia, las suntuosas. Por último, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022) sostiene que es un derecho fundamental del trabajador de percibir un ingreso fijo y adecuado [suficiente] que facilite suficientemente el avance en su proyecto de vida personal y familiar, enmarcado por cuatro parámetros “Tasa de crecimiento de PBI; tasa de desempleo abierto; tasa de informalidad laboral; ratio entre la RMV y la remuneración promedio”.

1.2. Perú: contexto y fines sociales

El Congreso de la República del Perú (1993), en la Constitución Política del Estado, en su art. 24 preceptuó que el trabajador tiene el derecho a ser remunerado en forma suficiente para costear los gastos de su manutención propia y de su carga familiar, incluso le permita acceder no solo alimentos nutricionales, sino para alimentar el alma y el intelecto. Por otro lado, en la regulación la Carta Fundamental adopta dos teorías: la primera teoría social cristiana al preocuparse por la familia y la segunda, teoría de la gobernanza, donde la codecisión sobre el cuántum salarial corresponde a los actores del trabajo, de la producción y las autoridades, siendo un contrasentido que en la administración pública opere bajo el modelo de gobernanza al fomentar la participación, no obstante, en la realidad predomina el modelo de la administración pública gerencial conocida como nueva gestión pública con principios empresariales del sector privado, en realidad, representa una adaptación de principios empresariales del sector privado a la gestión gubernamental, introducida con el fin de mejorar la eficiencia y efectividad en el sector público (Ramió, 2017). Un ejemplo de este enfoque es el uso del término “gestión por resultados”, que implica establecer objetivos y metas específicas para evaluar el desempeño y lograr una mayor transparencia en la rendición de cuentas. A diferencia de la administración pública tradicional, este modelo también promueve la “descentralización de funciones”, otorgando más autonomía a las agencias públicas para tomar decisiones. Asimismo, conceptos como “benchmarking”, que en el sector privado se utiliza para comparar y mejorar procesos internos, se han adaptado en el ámbito público para optimizar servicios y aprender de las mejores prácticas de otras instituciones. Otro término adoptado es el de “eficiencia de costos”, en donde se busca reducir el gasto sin sacrificar la calidad de los servicios ofrecidos, algo fundamental en tiempos de presupuestos ajustados. Con la “orientación al cliente”, propia del sector privado, la administración pública también empieza a ver al ciudadano como un cliente al cual debe atender con calidad y rapidez. En conjunto, estas prácticas reflejan la influencia de la lógica empresarial en la administración pública moderna.

Además, el incremento de la remuneración mínima en Perú, no tiene plazo para su siguiente incremento, según la literatura revisada es cada 2 o 4 años, con el cual refleja un enfoque de corte empresarial, que, intenta mantener un cierto nivel de estabilidad económica, pero sin sacrificar la dignidad e igualdad, que resulta insuficiente en contextos de alta inflación o cambios rápidos en el costo de vida. Este sistema de actualización prolongada genera un desajuste entre el salario mínimo y las necesidades básicas de los trabajadores, ya que en muchos casos los precios de bienes y servicios esenciales aumentan de forma considerable en periodos más cortos, debido a este desfase, la remuneración mínima tiende a quedar rezagada en comparación con los costos reales de vida, lo que afecta la capacidad de los trabajadores para acceder a condiciones dignas de vida (El Peruano, 2024). Por ello, se sugiere que la regulación debería revisarse anualmente, como sucede en otros

países, para garantizar que el salario mínimo esté más alineado con la situación económica actual, ya que, no solo ofrecería una mayor protección a los trabajadores, sino que también contribuiría a reducir las desigualdades económicas y mejorar el bienestar social en general, sin extrema pobreza, anemia y desnutrición, al mantener la remuneración en línea con el poder adquisitivo necesario para satisfacer las necesidades básicas (ver tabla 1).

Tabla 1. Evolución del Salario Mínimo - Perú

SALARIO MÍNIMO			
Desde	SM Mensual PEN*	SM Mensual USD*	Norma
1-05-2012	750.00	193	D.S. N° 007-2012-TR
1-05-2016	850.00	219	D.S. N° 005-2016-TR
1-04-2018	930.00	240	D.S. N° 004-2018-TR
1-05-2022	1 025.00	264	D.S. N° 003-2022-TR

*Código ISO de soles (s/)

*Dólar estadounidense

Fuente: Datos tomados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022)

Elaboración propia

Es meritorio, que, la teoría de la doctrina social de la Iglesia enfatice en la humanización del trabajo que a menudo otros se olvidan aplicando fríamente la ciencia económica en la relación laboral, sin antes evaluar que el asalariado primero es un ser humano antes que trabajador. Asimismo, el actual Papa Francisco (2013), elegido el 13 de marzo de 2013, aún no ha promulgado su encíclica en relación con el salario, la dignidad y el trabajo; sin embargo, tiene su revolucionaria exhortación apostólica denominada “EVANGELII GAUDIUM” Evangelio de la Alegría), expedida el 24 de noviembre 2013, con el cual en sus numerales 53-60 exhorta a los fieles católicos y seculares, a efectos que no pongan en práctica ante su prójimo “una economía de exclusión, un dinero que gobierne en vez de servir, y no a la inequidad que genera conflictos” porque eso es dictadura económica sin rostro social que mata el pasado, presente y futuro de los asalariados. Incluso el Papa, a sabiendas de su gran externalidad positiva que genera su exhorto para el cosmos en su numeral 208, precisa que su doctrina no conlleva ningún interés personal ni ideología política, solo busca invadir las conciencias de sus creyentes y no creyentes con su “aporte moral” (así reconoce el Perú en su artículo 50 de su Ley Magna) que carece de poder coactivo o aplicación forzosa; no obstante, es la más adecuada solución al problema de la insuficiencia de la RM a fin de acceder adecuadamente a los bienes y servicios de “uso común”, tal cual se declara en el numeral 192 de dicha exhortación del actual Papa.

Por otra parte, Ramió (2017) insiste que en el sector público existen cuatro modelos de administración pública, entre ellos se tiene al modelo del amiguismo, burocrático, gerencial y gobernanza. El primer modelo es muy poderoso en masas y gobierno, pero debilita a la institucionalidad; el segundo se olvida de su función básica, económica y social y el pueblo son sus administrados; el tercero hace predominar la gestión económica, eficaz y eficiente como si fuera una empresa privada despreocupándose de los principios y valores de la institución pública, y por último la gobernanza concuerda con la economía y lo social con mentalidad de consenso y cogestión. Tanto es así que, muchos gobiernos de hecho actúan

bajo este modelo de la gobernanza por presión mediática, pero no lo han formalizado mucho menos internalizado en la regulación del salario mínimo.

Por otra parte, existe un penúltimo diseño de fórmula institucional para el reajuste de la remuneración mínima a nivel nacional, conforme se detalla a continuación:

$$\Delta RM_t = \Pi(t-1) + \Delta q(t-1)$$

ΔRM_t : Variación porcentual de la remuneración mínima en el año "t".

$\Pi(t-1)$: Inflación total efectiva en el año anterior ("t-1").

$\Delta q(t-1)$: Variación porcentual de la productividad media del trabajo en el año anterior ("t-1").

De esta manera, los incrementos porcentuales de la RM en un año determinado ("t") serán equivalentes a la suma de la inflación total efectiva (variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor –IPC– o precios promedio de bienes y servicios de la economía) y de la variación porcentual de la productividad media del trabajo (aporte promedio de los trabajadores a la producción) en el año anterior ("t-1").

Figura 1. Fórmula para incrementar RM

Fuente: Datos obtenidos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022)

Esta penúltima fórmula propuesta por parte del MTPE para el debate del tripartito, a fin de regular la remuneración mínima acorde a su capacidad adquisitiva y satisfacer las necesidades del trabajador y su familia. Dicha fórmula, será una solución a corto plazo por no dar énfasis en la pobreza ni la anemia, por el contrario, predomina la teoría del salario político como se explica infra. En verdad, la insuficiencia de la remuneración mínima no se reduce únicamente a una cuestión de productividad económica o control de la inflación; es, en esencia, un problema moral, político y social que impacta en la dignidad humana y la equidad. (ver figura 1).

Tanto es así, que la Comisión de Comunidades Europeas citada por Vazquez (1982) define a la pobreza como "una ausencia de recursos que las personas, familias o categorías que comprende se encuentran excluidas de los modos de vida mínimos aceptables, hábitos, y actividades ordinarias". Aparte de ello, hace la distinción entre pobreza y miseria, también conocidas como pobreza relativa y pobreza absoluta. Vale decir, sobre la pobreza hay dos concepciones generales: pobreza relativa y absoluta. Mientras, la primera se mide en términos de desigualdad en la distribución del ingreso; en cambio, la pobreza absoluta se define en relación con una cierta noción de subsistencia que se considera extrema pobreza, con inadecuado consumo alimentario, subconsumo o subalimentación infrahumana; como se comenta más adelante.

En el 2004 se tenía 59 % de pobres, desde allí se aplicó políticas económicas para reducirlo, es así, que en el 2019 la pobreza descendió significativamente a 20 %, por el cual la pobreza peruana se ubicó con menor índice. No obstante. La COVID-19 cambió el mapa de pobres ascendiendo en el 2020 a 30 %, al 2021 se minimizó al 25.9 %, sin embargo, en el 2022 se

tuvo 27.5% y en el 2023 29 % de pobres, no obstante, se cataloga como pobre relativo si gasta menos de 446 soles per cápita mensual, por el contrario, la pobreza extrema del 2023 llegó al 5.7 % con gastos menores a 251 soles por mes y según Gini 0 es igualdad por cuanto reciben iguales ingresos allí radica la perfecta igualdad; y 1 es desigualdad porque una persona percibe ingresos y los demás ninguno desde allí nace la alta desigualdad. Por tanto, en el año 2023, el valor de 0.42 en el índice de Gini indica un nivel de desigualdad moderado-alto, significando que los ingresos en el país están distribuidos de manera desigual, pero no extrema, en términos prácticos, una proporción significativa de los ingresos totales está concentrada en manos de un sector relativamente pequeño de la población, mientras que el resto recibe una menor proporción (ver figura 2).



Figura 2. Evolución de la Pobreza y desigualdad en Perú (2004 – 2023)

Fuente: Datos tomados del Instituto de Estadística e Informática

Elaboración propia

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024, mayo) aclaró que la línea de pobreza representa el valor monetario necesario para cubrir una canasta básica que incluye tanto alimentos como otros bienes. En el 2023, esta línea se estableció en S/446 mensuales por persona. Esto implica que, para una familia de cuatro personas, el monto mínimo necesario es de S/1.784, si el ingreso de un trabajador con familia está por debajo de esta cantidad, se le clasifica como pobre. Y si, analizamos en forma individual, una persona que gana menos de S/446 soles mensuales también es pobre. Por último, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024, julio) afirma que será pobre extremo cuando un trabajador gaste en forma mensual menos a 251 soles o en forma familiar gaste menos de S/1004 soles y según la figura 3 está representado con el 5.7 %, que multiplicado con el 0.057 [5,7 %] con el total de habitantes de 34,039,000 (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2024, julio, p.10), es igual a 1,940,223 (Un millón novecientas cuarenta mil doscientas veintitrés personas) en extrema pobreza.



Figura 3. Pobreza monetaria 2023

Fuente: Infobae (2024, mayo 9)

Además, con el gráfico 5.7 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024, mayo), se aprecia en el 2023 por regiones naturales, que el 51,4 % de los pobres se ubica en la Costa, el 34,9 % en la Sierra y el 13,7 % en la Selva. En cuanto a la pobreza extrema, esta se concentra predominantemente en áreas rurales, con un 55,1 % del total. A nivel de regiones naturales, el 55,6 % de quienes viven en pobreza extrema están en la Sierra, el 26,9 % en la Costa y el 17,5 % en la Selva. La población no pobre, pero vulnerable en términos monetarios se encuentra principalmente en las zonas urbanas, alcanzando el 72,2 %. En cuanto a las regiones naturales, el 47,9 % está en la Costa, el 35,3 % en la Sierra y el 16,8 % en la Selva. Pero lo más preocupante es la pobreza extrema, que no solo afecta a la persona, sino al crecimiento económico y de esa forma se impide u obstaculiza el desarrollo de un país (ver figura 4)

PERÚ: LOCALIZACIÓN POR REGIÓN NATURAL DE LA POBLACIÓN, SEGÚN CONDICIÓN DE POBREZA, 2023
(Porcentaje)



Figura 4. Pobreza en el Perú, 2014 – 2023

Fuente: Datos tomados del Instituto de Estadística e Informática (2024, mayo) p.103

Por otro lado, el párroco Gutiérrez (2020) afirma que la pobreza significa en última instancia muerte, ante la carencia de alimento y de techo, imposibilidad de atender debidamente a necesidades de salud y educación, explotación del trabajo, desempleo permanente, falta de respeto a la dignidad humana e injustas limitaciones a la libertad personal, en los campos de la expresión, en lo político, lo religioso, y sufrimiento diario. Es una situación destructora de pueblos, familias y personas calificada de “violencia institucionalizada”. Por ello, la ciencia de la teología y las ciencias sociales analizan no solo académicamente sino también reflexiona públicamente sobre los reclamos por la vida y la dignidad.

También, Essalud (2022) afirma que la anemia infantil no solo afecta el desarrollo nutricional, sino su capacidad de aprendizaje y desarrollo cerebral de los escolares por la desigualdad económica en el reparto proporcional de los ingresos económicos, conforme se ilustra con la figura 5.

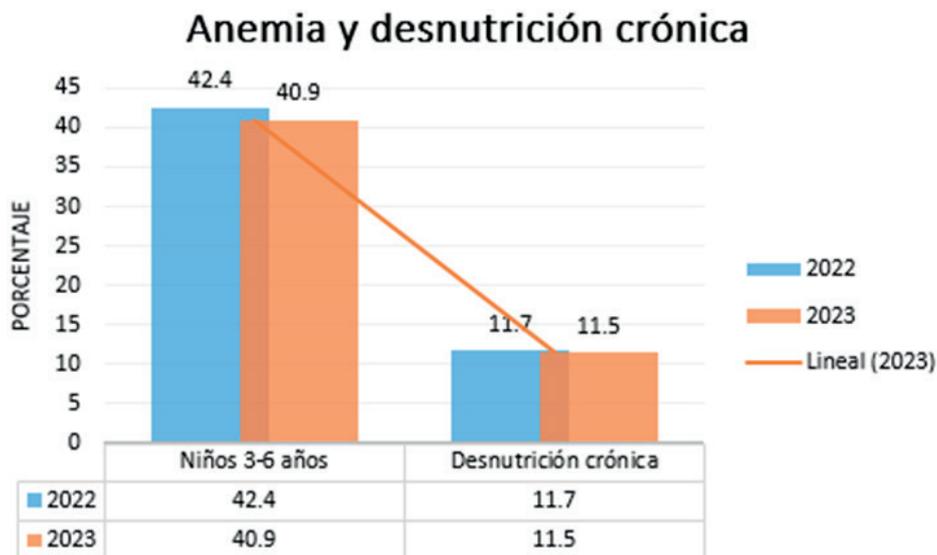


Figura 5. Anemia y desnutrición crónica 2022-2023

Fuente. Datos tomados del Instituto de Estadística e Informática

Elaboración propia

Tanto es así, que los efectos de la anemia son negativos en el desarrollo cognitivo de los niños/as entre las edades de 3 a 6 años con 40,9 % a nivel nacional, programado a bajar a 39 %, asimismo, la desnutrición crónica de 11,5 % reducirlo al 11 % por el MINSA en el 2023 y si se compara con el 2022 la reducción no es significativa, así como de la anemia ni de la desnutrición crónica. Por consiguiente, la anemia de moderada a severa afecta a los tejidos del cerebro, limitando la mejor producción de neuronas y a futuro trae *problemas de razonamiento, retención y memoria*, de tal modo, que desde los primeros meses de vida (anidación) hasta los 3 primeros años se debe evitar esta deficiencia anémica, por ser la etapa crítica del desarrollo del cerebro (ver figura 4)

Incluso la anemia y la desnutrición es consecuencia directa de la teoría del salario político, como explica Cabanellas (1968), porque en esta teoría el salario mínimo no se establece

sobre bases económicas o acuerdos en interés de la equidad, sino que es una herramienta utilizada por el Estado, influenciada por presiones políticas y electorales. En este contexto, el salario mínimo se ve afectado por intereses ajenos al bienestar real de los trabajadores, como los de partidos políticos, el amiguismo, lobbies, sindicatos o grupos de empleadores que buscan beneficios a corto plazo sin considerar el impacto social y económico a largo plazo. Spengler, citado por dicho autor, describe esta situación como una superválía del salario, donde el trabajador pasa a depender del Estado de una manera similar a un pensionista, lo que debilita la independencia laboral y económica de los trabajadores. Este tipo de salario, al no estar fundamentado en la realidad económica, es insostenible y propenso a crear desequilibrios. Además, al responder a decisiones coyunturales, no garantiza la estabilidad ni un ajuste real en función del costo de vida. Por consiguiente, esta falta de objetividad y el uso del salario mínimo como herramienta política lleva a una desconexión entre el salario percibido y las necesidades reales, afectando tanto a los trabajadores, empleadores, como a la economía general.

1.3. Dignidad

Marquet (2000) cuenta que la palabra dignidad humana apareció por primera vez en las escuelas patrísticas y resurgió siglos más tarde en las escuelas de derecho natural posteriores al Renacimiento, especialmente en Pufendorf. Hegel diseñó su frase “se persona y considera a los demás como personas”. La Iglesia Católica (2005) aducen que la raíz de la dignidad humana radica desde su creación a imagen y semejanza de Dios. Ratifica Pacheco (2007) que la dignidad humana proviene de la teología católica. La ciencia del derecho desde 1945 influenciado por la religión, consideró a la dignidad un atributo de todo individuo que va unido a sus derechos y obligaciones per se.

Santagati (2013) enuncia que la dignidad no está supeditada a cualidades personales de ninguna índole ni de ningún acuerdo, no es un constructo social, sino una propiedad natural, con dimensiones que Dios le dio al hombre en su creación para diferenciarlo de los bienes y demás seres vivientes por ser un prójimo de su divinidad. De igual forma, Bernales (1999) sostiene que es la declaración iusnaturalista de los seres humanos que son anteriores y superiores al Estado. De modo que, ostentan por el hecho del nacimiento y no porque son dadas por el poder humano, ocupando el primer lugar en el mundo y seguirá siendo hasta recuperar su humanidad conforme pensó Dios para la plenitud.

Nieto (2022) aclara que la dignidad no tiene un concepto acabado, sin embargo, esta cualidad o condición indica que el hombre por su naturaleza no puede ser tratado como un objeto o animal irracional que degrade su condición de ser humano. Samayoa (2021), alega desde la óptica de la ciencia del Derecho que a la dignidad lo elevan como norma jurídica supranacional, ligándolo a la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948, para garantizar universalmente en los diversos Estados su ejercicio cabal y sin exclusión alguna, ya que no depende de la opinión personal o del consenso social.

Por su parte, Martínez (2013), citando a Kant y Dworkin asevera con el primero que la persona humana es imposible que se desligue de su dignidad por su misma naturaleza dotada por Dios, con la advertencia que debe ser tratado como tal y no como un instrumento de logros de metas materiales o subjetivas; siendo hasta su existir sujeto de derecho que no

se compra ni se vende, ya que los bienes y servicios tienen precio, en cambio, el hombre, la mujer u otra persona de variada orientación sexual tienen dignidad. Y, con el segundo autor, afirma que la dignidad surge de dos directrices: la autoestima y la autenticidad, llevando a concluir que la dignidad humana es resultado de las acciones propias del individuo. Así que, en siglo XXI la dignidad se expandió de un mero hecho a un deber para el respeto erga omnes, desde la persona singular más humilde hasta la autoridad con la más alta jerarquía u otra condición imperante. Por tanto, para el marxismo no existe persona singular, sino masa social, clase social, existe pueblo, pero olvidó que cada persona singular es irrepetible, irrespetable en su dignidad y que el ser humano, como dice Kant, es un fin y no un medio, eso se le escapó al marxismo.

No obstante, las limitaciones individuales, la persona, como ser racional y trascendente, es superior a los demás seres del mundo de la naturaleza por su racionalidad, dotado además de libertad. En todo ello radica su dignidad, con lo que se quiere significar una calidad de excelencia, sobresaliente en mérito o estimación entre los demás seres creados. Pero ante la situación de indignidad frente a la naturaleza, el hombre tiene que dominarla y servirse de ella, sin degradarla, aunque utilizándola como medio para alcanzar sus fines existenciales, orientados por valores preeminentes hacia la trascendencia. Así, “poner la inteligencia al servicio de las necesidades materiales no es degradación, siempre que ello se haga como un medio para hacer posible el cultivo de otros valores más altos”.

Así entendidas, las medidas políticas y sociales encaminadas a superar las desventajas sociales, adquieren un gran significado por tratarse de un ser humano. Si no se valora con el mayor respeto a su dignidad, puede causar deformaciones como de llegar al deseo de vivir a cualquier precio, aceptando “un día vivir al precio de las razones de vivir”. Por tanto, deben cuidarse, los valores como una “ciudadela interior” a fin de defenderse de las tecnologías modernas degradantes, las conveniencias económicas y la política económica sesgada a su entorno, que son más letales que las armas de fuego. La política social debe ser capaz de facilitar el acceso a valores superiores como medio para superar el fariseísmo que puede culpar y dejar de lado a quienes ni siquiera tienen acceso a estos valores. Pero si no se piensa en dónde reside la dignidad humana, se corre el riesgo de que, incluso con perfecta organización de la vida y valor económico, la felicidad y utilitarismo obtenidos queden atrapados en el egoísmo individual y colectivo. Por ende, ambas actitudes son realmente degradantes.

1.4. Igualdad

La igualdad es un concepto moderno, reputado como “fruto tardío de la conciencia jurídico moral”, que comenzó a manifestarse en el siglo XVIII, y cuya expresión más temprana y también más radical la constituye el Manifiesto de los iguales de Babeuf. Como principio social, la igualdad, según Messner citado por Vazquez (1982) “consiste en una posición social equilibrada en todos los miembros de la sociedad, el resultado del ejercicio no arbitrario del poder social por parte de individuos y grupos”. Este autor ofrece tres definiciones de igualdad social. i) Jurídicamente, es la “igualdad de todos ante la ley, con garantía de los mismos derechos fundamentales, civiles y políticos, de acuerdo con las exigencias de los hechos del hombre”. ii) La igualdad socioeconómica es la “igualdad proporcional en la participación de todos los grupos en los bienes culturales, materiales y espirituales que

resultan de la cooperación social”. iii) En la responsabilidad, es la “igualdad de todos los miembros de la sociedad para participar en la responsabilidad y en la toma de decisiones en la administración de la comunidad, que garantiza los fines del bien común”.

En doctrina hay consenso acerca de que los hombres son semejantes por su naturaleza específica, lo cual significa una igualdad fundamental, una coincidencia natural, que al tener necesidades comunes los obliga a ayudarse entre ellos; y a la vez son diferentes por los caracteres propios de cada uno, o sea por su naturaleza individual. Esto se puede sintetizar en la fórmula de que ningún hombre es más persona que otro, aunque de hecho puede ocurrir que alguien sea mejor o peor como persona.

Es elemental que en la realidad social aparecen diferencias y desigualdades, que pueden discriminarse entre las personales y las funcionales. Las primeras consisten en desigualdades por naturaleza y desigualdades adquiridas. En la distinción entre unas y otras radican posiblemente los aspectos más conflictivos, ya que acontece que los que se benefician de las desigualdades adquiridas tienden a atribuir las a la naturaleza. En cuanto a las desigualdades funcionales, como las que se presentan entre padres e hijos, alumnos y maestros, y en general en toda organización jerárquica, no supone ninguna desigualdad de naturaleza, lo cual, al no ser comprendido así por los que ejercen una superioridad meramente funcional, generan muchos desórdenes sociales.

Las desigualdades únicamente son justas si se las aplica de acuerdo con una regla de igualdad; y esta puede expresarse así: a mérito igual, a valor igual, a trabajo igual, situación igual; y se añade que las desigualdades sociales justas derivan de la igualdad de naturaleza; y las que tienen otro fundamento son injustas. A modo de criterios para apreciar en concreto la aptitud de un sistema para producir igualdad social, se indica los siguientes: a) en qué medida “conduce a un cosmos de individualidades, de personalidades conscientes de su responsabilidad y dispuestas a crear”, lo cual constituye un resguardo frente al igualitarismo masificador; y b) en qué medida “es capaz de constituir una jerarquía de funciones sociales, que sin permitir la formación de un poder social, sea capaz de hacer fructíferas las capacidades y energías de los individuos para bien de todos”.

Por otro lado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1984) sostiene que el concepto de igualdad deriva de la condición de seres humanos y está vinculado a la dignidad básica del ser humano, aclarando que no toda diferencia de trato puede ser considerado una ofensa a la dignidad humana, como por ejemplo para las personas con habilidades especiales. Vale decir, que existe una igualdad formal más no material, razón por la cual se busca la efectividad esta última mediante esta tesis. Entonces, se puede dar un trato igual a los iguales y trato desigual a los desiguales.

Torres (2011) explica que la igualdad formal se vuelve deficiente por la escasez de bienes y servicios, la falta de cultura, exclusiones arbitrarias, brechas en tecnología, etc. Por tanto, es necesario instaurar la igualdad material, conforme al proyecto de vida de cada individuo o en conformidad con la igualdad de oportunidades; en realidad, la forma más adecuada es satisfacer todas por igual las necesidades humanas esenciales, como al servicio educativo, seguridad y salud, tutela jurisdiccional, empleo, habitación, etc., a través del Estado o

gobierno de turno con su política redistributiva de asignación paritaria de los bienes públicos a efectos de igualar en oportunidades de satisfacción de sus necesidades.

Chanamé (2011) sostiene que la igualdad es la concordancia, simetría y correlación en el conjunto de derechos y obligaciones, igualdad de trato, no privilegio, no preferencia, y correspondencia en el ejercicio de un derecho en cualquier espacio de la nación. También, Martínez (2013) advierte que la igualdad no basada en las condiciones humanas, sino en las condiciones sociales, omite su integridad del ser humano y con esa preponderancia es un rechazo a la igualdad, eso es perfectamente justificable en la esclavitud. No obstante, el principio de igualdad se une con la dignidad, ya que la creación de Dios y la salvación es para todos. En consecuencia, todas las constituciones del mundo han incluido como principio esencial el derecho a la igualdad, puesto que la desigualdad hiere la dignidad humana, empero en muchos países, entre ellos el Perú, no han conquistado plenamente la igualdad; en cambio, ya en algunos países con estados de derechos desarrollados lo consolidaron.

Nieto (2022) indica que el concepto de igualdad es la resultante de una pluralidad de dignidades particulares, siendo un valor cambiante que es parte esencial de la dignidad del hombre y requiere un análisis permanente de las cualidades sociales y morales en las que se basa el Estado para promover su ejercicio. Por otro lado, se tiene dos tipos de igualdad material: a) La de inicio, es decir, la no discriminación de cualquier persona al ejercer sus derechos, al participar en cualquier aspecto de la vida social, económica, política, entre otros, y, b) igualdad de llegada, que es el resultado de una serie de actividades adoptadas por los organismos públicos para lograr una calidad de vida similar y la satisfacción igualitaria de los requerimientos básicos. En otros términos, la igualdad puede ampliar su protección conforme surgen nuevas necesidades factibles de atenderlo y la sociedad coadyuve.

1.5. Insuficiencia comparada: Perspectivas internacionales de la remuneración mínima

En cada uno de estos países la remuneración mínima está consagrada en sus respectivas constituciones, lo cual refleja la importancia de este derecho en la protección social y la equidad laboral y se reconoce no solo como una herramienta económica, sino como un derecho fundamental para el bienestar de los trabajadores; como se comenta a continuación:

1.5.1. Argentina

Según el Congreso de la Nación Argentina (1994) reguló en la Constitución de la Nación Argentina, artículo 14 bis la remuneración mínima vital móvil y también exige para el trabajador condiciones dignas y equitativas por su labor. Por eso, el Consejo del Salario cada año incrementa la remuneración y se optan los acuerdos por mayoría de 02 tercios, en el supuesto que no logren acuerdos en 02 sesiones, su presidente de dicho Consejo decidirá al respecto, considerando los estudios y las estadísticas salariales.

1.5.2. Chile

La Comisión Ortúzar (1980) manifiesta que la Carta Fundamental de Chile en su artículo 65.4 admite que el Presidente del Estado fije el salario mínimo, el mismo que está bajo el control del Congreso del Estado chileno, en caso de que se exceda provocando inflación puede ser observado o reducido su cuantía o en su defecto aprobado y se aprueba cada año por el

congreso previo envío del proyecto de ley por parte del Presidente nacional, considerando las sugerencias del Consejo Superior Laboral por ser un ente consultivo.

1.5.3. México

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos–CONASAMI (2024) informa que la Constitución Política mexicana en su articulado 123, numeral VI preceptúa sobre salarios mínimos generales (por ámbito geográfico) y profesionales (por oficio, técnico y profesional), debe ser remunerador para el trabajador a efectos que le permita obtener bienes y servicios acordes a su proyección de vida, Asimismo, la CONASAMI a través del tripartito con sus representativos del trabajador, empleador y gobierno, dentro del periodo de 1 año y por mayoría de votos, tal como se estipula en los articulados 90, 570 y 574 de la Ley Federal del Trabajo el salario debe ser suficiente, congruente con la situación económica del país, costos de vida y su impacto del periodo anterior sobre el empleo y la escala salarial. De modo que, en dicho país existen el salario mínimo general y el salario mínimo profesional, el primero se aplica para los trabajadores sin especialización y al segundo retribuye al técnico/profesional.

1.5.4. Ecuador

Stoessel (2020) narra que la ley Fundamental de Ecuador preceptuó en su artículo 328 que la remuneración mínima debe ser justa, digna, que sirva para cubrir las necesidades básicas del laborante y familiares y además su regulación es anual, unificada para todo su territorio nacional y de obligatorio cumplimiento, o sea la revisión anual de la capacidad adquisitiva progresiva del salario en este país está expresamente determinado en el 25^a precepto transitorio de la Constitución ecuatoriana. También, refiere que el artículo 117 del Código del Trabajo le concede las facultades al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios -CNTS, que cada año fije la remuneración básica unificada para los laborantes de la actividad privada y en caso de no existir consenso, en ejercicio de sus atribuciones el Ministro de Trabajo lo regula como parte de su política pública en materia salarial. Además, advierte que el cuántum mínimo es imperativo en su pago por el empleador y, en caso de su reducción, se sanciona con denuncia penal en aplicación del Convenio 131 OIT ratificado por dicho Estado. Concluyendo que, como en Ecuador su economía está dolarizada, el salario básico unificado - SBU del trabajador en general se fija en dólares USD.

1.5.5. España

En este país, el Boletín Oficial del Estado (1978) refiere que la Constitución Española determinó en su artículo 35.2 que la remuneración será suficiente y el desarrollo constitucional de este precepto lo endosaron al Estatuto de los Trabajadores el mismo que en su articulado 27 ampliamente desarrolló el salario mínimo interprofesional, el cual se aplica a múltiples actividades agrícolas, industriales o de servicios, y profesional por cuanto no es necesario ser académico o universitario para percibir esta retribución, en otras palabras son para los obreros y empleados, técnicos y profesionales que desempeñan una actividad principal y habitual que viene a ser su fuente esencial de ingresos, además su expertiz históricamente el código de trabajo francés lo conocía como maestro o profesional en la ocupación (Cabanellas, 2008). De modo que, el gobierno lo fija previa consulta al bipartito en forma anual, incluso hasta permite su revisión semestral en los supuestos que no satisfagan las necesidades del laborista y su familia por índice de precios. De modo similar, por casos fortuitos generados

por la naturaleza de manera imprevisible, irresistible y por causa del daño interno, como sucedió con la COVID-19. Al igual que, por fuerza mayor, el mismo que es propiciado por el hombre, siendo solo irresistible y por causa del daño externo, por ejemplo, la inflación. Por consiguiente, con real decreto se establecen los montos de la remuneración mínima aplicables en cada periodo anual.

1.5.6. Perú

Al respecto Bernales (1999) alega que la Carta Magna dispone que el trabajador tiene el derecho fundamental de obtener una remuneración suficiente para costear sus gastos propios y de su familia, no obstante, en el derecho comparado con los países de la región y de la Unión Europea hay diferencias en la forma de regularlo incluso con los representantes del tripartito en donde participan académicos entendidos en la materia, asimismo hay una abismal diferencia en el tiempo de su regulación, ya que, los referidos países lo establecen cada año. Y, a fin de que se incremente anualmente, el grupo político Perú Libre, propuso un proyecto de ley, sobre la base del 30 % de la Unidad Impositiva Tributaria que cada año actualiza la SUNAT, basándose en esa unidad se efectúe su reajuste automático de la remuneración cada año (El Peruano, 16 junio 2024). Siendo esta propuesta una fórmula más para el archivo, por cuanto el Ministerio de Economía y Finanzas depende políticamente del gobierno de turno y su externalidad será negativa para cualquiera o para ambos del bipartito (trabajador-empleador) según la coyuntura del sistema del amiguismo.

2. METODOLOGIA

La metodología empleada en este estudio siguió un enfoque cualitativo, con un diseño transversal que permitió recolectar datos en un solo momento sobre cómo la insuficiencia de la remuneración mínima afecta la dignidad e igualdad de los trabajadores en Perú. Este enfoque busca capturar las perspectivas teóricas y contextuales del problema, que no pueden ser plenamente reflejadas mediante estadísticas o cifras cuantitativas.

La investigación comenzó con una revisión bibliográfica exhaustiva, en la cual se analizaron estudios académicos, informes gubernamentales y documentos de organizaciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que examinan el impacto del salario mínimo en el bienestar de los trabajadores y las implicancias sociales y económicas en Perú y otros países de la región. Este análisis permitió construir un marco teórico robusto, contextualizando la situación peruana en un panorama internacional y regional.

A partir de la revisión bibliográfica, se identificaron temas clave como la insuficiencia del salario mínimo, su relación con la dignidad y la igualdad, y su impacto en el bienestar de los trabajadores. Estos temas se analizaron mediante un enfoque de análisis temático, que permitió organizar y categorizar la información obtenida en patrones y temas recurrentes, tales como la percepción de vulnerabilidad, las condiciones de vida de los trabajadores y las limitaciones del salario mínimo en el acceso a necesidades básicas.

Finalmente, la triangulación de fuentes se utilizó para validar los hallazgos, comparando los datos extraídos de estudios previos y documentos oficiales con el contexto actual en

Perú. Este enfoque proporcionó una comprensión integral del problema, comprobando la hipótesis de que la insuficiencia de la remuneración mínima en Perú afecta negativamente la dignidad y la igualdad de los trabajadores.

3. RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la investigación confirmaron que la insuficiencia de la remuneración mínima en Perú afectó considerablemente la dignidad y la igualdad de los trabajadores. En primer lugar, la revisión bibliográfica permitió identificar que el salario mínimo vigente no cubría adecuadamente las necesidades básicas de los trabajadores, lo cual, en consecuencia, limitó su capacidad para acceder a bienes y servicios esenciales como alimentación, salud y educación. Esto implicó que muchos trabajadores se encontraran en condiciones de vulnerabilidad económica, lo que, además, generó una percepción de desigualdad en comparación con otros sectores de la sociedad que perciben ingresos superiores.

Por otra parte, el análisis de informes nacionales e internacionales reveló que la insuficiencia del salario mínimo también impactaba en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores. Debido a esta situación, muchos experimentaron sentimientos de insatisfacción y frustración, al no poder alcanzar un nivel de vida digno a pesar de su esfuerzo laboral. A su vez, se observó que esta situación se traducía en un deterioro de la percepción de dignidad, ya que los trabajadores se sintieron desvalorizados y desprotegidos por el sistema.

Adicionalmente, los estudios consultados mostraron que en comparación con otros países como Chile, México, Ecuador y España en forma anual incrementan la remuneración, empero, Perú presenta un rezago en la actualización de su remuneración mínima en relación con el costo de vida, lo cual intensificaba la brecha de desigualdad. Así, mientras otros países realizaban ajustes salariales periódicos basados en la inflación y el costo de la canasta básica, en Perú estos aumentos no se realizaban con la misma frecuencia ni en la magnitud necesaria para cubrir el aumento de precios; por lo contrario, se hace después de dos o cuatro años.

Ergo, los resultados apoyaron la hipótesis planteada, ya que se evidenció que la insuficiencia de la remuneración mínima en Perú no solo afectaba la capacidad económica de los trabajadores, sino que también comprometía su dignidad y exacerbaba las desigualdades sociales.

4. CONCLUSIONES

- El salario mínimo, que históricamente fue instrumento para frenar la explotación, hoy debe ser de la pobreza y la anemia. Por tanto, es un límite retributivo del trabajo que proscribire bajar su monto, para evitar condiciones penosas.
- El reajuste de la remuneración mínima debe fijarse ininterrumpidamente cada año para dinamizar el consumo y la inversión. Además, su reajuste debe realizarse por el Congreso de la República bicameral con la participación de diputados y senadores

peruanos, así como lo efectúa el país de Chile con su órgano legislativo bicameral; empero bajo el modelo de la gobernanza y la doctrina social de la Iglesia, por ser inclusiva entre la economía y lo social.

- La dignidad proviene de la teología católica, radica desde su creación a imagen y semejanza de Dios, no son cualidades personales, no es un constructo social, sino una propiedad natural, imposible que se desligue porque Dios lo quiso así. Por tanto, es Prius lógico y axiológico de todo el sistema constitucional. A su vez, es un principio-derecho.
- Existen tres clases de igualdad: 1) jurídica (todos son iguales ante la ley), 2) económica (reparto proporcional de acuerdo a su esfuerzo, y 3) responsabilidad (igualdad en la participación y en la toma de decisiones de interés social o colectivo). Por consiguiente, las tres igualdades deben confluír, caso contrario genera 1) pobreza, 2) reducción del crecimiento económico, 3) estanca el crecimiento y desarrollo económico del país, 4) desigualdad al crédito, 5) falta de oportunidad a educarse, y 6) debilita la unión social.
- La teoría del salario político genera pobreza, anemia y desnutrición; impide el crecimiento del país a más del 5 % y el desarrollo humano con nivel de vida, salud y educación; e incentiva al clásico modelo de la administración pública del amiguismo, que causa externalidad negativa al país, en las remuneraciones, la dignidad e igualdad.

REFERENCIAS

- Alonso, M., & Casas, M. (2001). *Derecho del trabajo* (19.ª ed.). Civitas.
- Bernales, E. (1999). *La Constitución de 1993* (5.ª ed.). RAO S.R.L.
- Boletín Oficial del Estado. (1978). Constitución Española. 311. [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral. Tomo I*. OMEBA.
- Chanamé, R. (2011). *La Constitución comentada* (6.ª ed.). Tomo I. Adrus.
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos-CONASAMI. (2024). *Informe de Gestión Gubernamental de México 2018-2024*. <https://www.gob.mx/conasami>
- Comisión Ortúzar. (1980). *Constitución Política de la República de Chile*. https://www.camara.cl/camara/doc/leyes_normas/constitucion.pdf
- Congreso de la Nación Argentina. (1994). *Constitución de la Nación Argentina*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/constitucion_nacional.pdf
- Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Fondo Editorial del Congreso
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1984). *Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984*. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_04_esp.pdf
- De La Cueva, M. (1964). *Derecho del trabajo* (8.ª ed.). Porrúa S.A.

- El Peruano. (2024, 16 de junio). *Congreso: Proponen declarar de interés reajuste de la remuneración mínima al 30 % de la UIT*. [https://www.elperuano.pe/noticia/245861-congreso-proponen-declarar-de-interes-reajuste-de-la-remuneracion-minima-al-30-de-la-uit#:~:text=15%2F06%2F2024%20El%20congresista,unidad%20impositiva%20tributaria%20\(UIT\)](https://www.elperuano.pe/noticia/245861-congreso-proponen-declarar-de-interes-reajuste-de-la-remuneracion-minima-al-30-de-la-uit#:~:text=15%2F06%2F2024%20El%20congresista,unidad%20impositiva%20tributaria%20(UIT))
- Essalud. (2022). *Essalud advierte que la anemia infantil afecta el desarrollo cerebral en los escolares*. El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/153177-essalud-advierde-que-la-anemia-infantil-afecta-el-desarrollo-cerebral-en-los-escolares>
- Francisco. (2013). *Exhortación Apostólica Evangelii Gaudium del Santo Padre Francisco, sobre el anuncio del evangelio en el mundo actual*. https://www.vatican.va/content/francesco/es/apost_exhortations/documents/papa-francesco_esortazione-ap_20131124_evangelii-gaudium.html
- García, V. (2001). *Los derechos humanos y la Constitución*. Gráfica Horizonte.
- González, G. (1976). *Derecho del trabajo* (4.ª ed.). Editorial Temis.
- Gorz, A. (1997). *Metamorfosis del trabajo, búsqueda del sentido-crítica de la razón económica*. Sistema.
- Gutiérrez, G. (2020). *Teología de la liberación, perspectivas* (2.ª reimpr.). Instituto Bartolomé de Las Casas.
- Iglesia Católica. (2005). *Catecismo de la Iglesia católica. Compendio*. Librería Editrice Vaticana. https://www.vatican.va/archive/compendium_ccc/documents/archive_2005_compendium-ccc_sp.html
- Infobae. (2024, mayo 9). *INEI retrocede y afirma que esta mañana publicará los resultados de la pobreza monetaria en Perú*. <https://www.infobae.com/peru/2024/05/09/inei-retrocede-y-afirma-que-esta-manana-publicara-los-resultados-de-la-pobreza-monetaria-en-peru/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024, julio). *Situación de la población peruana 2024*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6616587/5751291-situacion-de-la-poblacion-peruana-2024-una-mirada-de-la-diversidad-etnica.pdf?v=1720728622>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024, mayo). *Perú: Evolución de la pobreza monetaria 2014-2023. Informe técnico*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6578175/5558423-peru-evolucion-de-la-pobreza-monetaria-2014-2023.pdf?v=1720047420>
- Marquet, P. (2000). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (11.ª ed.). Tomo II. Porrúa.
- Martínez, V. (2013). *Reflexiones sobre la dignidad humana en la actualidad. Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(136), 39-67. <https://www.redalyc.org/pdf/427/42725646002.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022, septiembre). *Propuesta preliminar de institucionalización de la remuneración mínima*. <https://www2.trabajo.gob.pe/cntpe/dm/>
- Montoya, A. (2013). *Derecho del Trabajo* (34.ª ed.). Tecnos (grupo Anaya S.A.).

- Nieto, V. (2022). El concepto de dignidad humana y su desarrollo histórico en el reconocimiento de la igualdad de las mujeres y otras minorías. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 562-576. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1907
- Pacheco, L. (2007). *La dignidad humana en el derecho del trabajo*. Aranzadi S.A.
- Pozzo, J. (1948). *Derecho del trabajo. Tomo II*. EDIAR Soc. Anón. Editores.
- Ramió, C. (2017). De la Administración pública del pasado a la Administración pública del futuro. *Revista Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental*, 23(33), 15-49. https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=_uOlee4AAAAJ&cstart=80&citation_for_view=_uOlee4AAAAJ:1KpZK2B-YNUC
- Rangel, L., & Gutiérrez, A. (2018). El mínimo vital exento de ISR en las familias mexicanas. *Jóvenes en la ciencia*, 4(1), 1563–1566. <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2524>
- Samayoa, A. (2021). Dignidad humana: una mirada desde un enfoque filosófico. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 32(1), 1-15. <https://doi.org/10.15359/rldh.32-1.4>
- Santagati, C. (2013). *Manual de derechos humanos (2.a reimp.)*. Ediciones Jurídicas.
- Stoessel, S. (2020). Corporativismo y representación política en Ecuador: el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios. *Universitas-XXI, Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, (32), 139-156. <https://doi.org/10.17163/uni.n32.2020.07>
- Torres, A. (2011). *Introducción al derecho-teoría general del derecho (4.ª ed.)*. Moreno S.A.
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2015). *Guía laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes (7.ª ed.)*. Gaceta Jurídica.
- Vazquez, A. (1982). *Tratado del derecho del trabajo. Tomo I*. Astrea.