



WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



LEY QUE HOMOLOGA A NIVEL NACIONAL
EL PAGO DE SUELDOS, BONIFICACIONES,
BENEFICIOS, ASIGNACIONES Y SUBSIDIOS
LABORALES PARA FUNCIONARIOS,
SERVIDORES Y JUBILADOS DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

El señor Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22°, 75° Y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE HOMOLOGA A NIVEL NACIONAL EL PAGO DE SUELDOS,
BONIFICACIONES, BENEFICIOS, ASIGNACIONES Y SUBSIDIOS
LABORALES PARA FUNCIONARIOS, SERVIDORES Y JUBILADOS DE
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

Artículo 1. Objeto de la Ley.

La presente propuesta legislativa tiene por objeto homologar a nivel nacional el pago de sueldos, bonificaciones, beneficios, asignaciones y subsidios laborales para funcionarios, servidores y jubilados en todas las entidades de la administración pública, y en las empresas públicas y mixtas donde el Estado es parte.

Artículo 2. Finalidad de la Ley.

La finalidad de la presente ley es eliminar el pago de remuneraciones diferenciadas dentro de las entidades públicas o en las empresa públicas

y mixtas a nivel nacional donde el Estado es parte; contrariamente se dé la oportunidad de remunerar de forma equitativa y uniforme sin discriminación alguna a los profesionales, técnicos y auxiliares que vienen prestando o hayan prestado servicios laborales a favor del Estado, y con ello reducir las disparidades salariales, promoviendo la equidad económica en todo el territorio nacional eliminando el centralismo de oportunidades remunerativas en el campo laboral.

Artículo 3. Homologación de Sueldos.

Se dispone homologar los sueldos, bonificaciones, beneficios, asignaciones y subsidios laborales para funcionarios, servidores y jubilados a nivel nacional sin discriminación alguna, lo cual debe comprender a todos los niveles remunerativos y en todos los regímenes laborales públicos; para tal efecto se deberá tener en consideración reglas siguientes:

- a) Se homologue los sueldos, bonificaciones, beneficios, asignaciones y subsidios laborales en los poderes del Estado, de los ministros, congresistas, gobernadores regionales, Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, la **representación** de los cargos funcionariales de mayor jerarquía de los Órgano Constitucionales Autónomos, del Banco Central de Reserva del Perú, de los Magistrados de la Corte Suprema, del Tribunal Constitucional, de los fiscales supremos del Tribunal Fiscal, del Ministerio Público y todos los representantes de mayor jerarquías de las entidades públicas de similar nivel.
- b) Se homologue los sueldos, bonificaciones, beneficios, asignaciones y subsidios laborales de los Viceministros, secretarios generales de los ministerios, **gerentes generales** de los gobiernos regionales, de los representantes máximos funcionariales de los Órganos Públicos

Ejecutores, Organismos Públicos Especializados de las entidades públicas, y de las empresas públicas y mixtas donde el Estado es parte.

- c) Se homologue los sueldos, bonificaciones, beneficios, asignaciones y subsidios laborales de los **directores** nacionales dentro de las carteras ministeriales, de los programas, proyectos, directores de los gobiernos regionales y los gerentes municipales de las provincias y de las municipalidades tipo A así como las direcciones existentes dentro de las entidades públicas y mixtas donde el Estado es parte.
- d) Se homologue los sueldos, bonificaciones, beneficios, asignaciones y subsidios laborales de las **jefaturas** nacionales dentro de las carteras ministeriales, de los programas, proyectos, directores de los gobiernos regionales y en dentro de las municipalidades provinciales y de las municipalidades tipo B, así como en las jefaturas existentes dentro de las entidades públicas y mixtas donde el Estado es parte.
- e) Se homologue los sueldos, bonificaciones, beneficios, asignaciones y subsidios laborales de las **gerencias de línea** nacionales dentro de las carteras ministeriales, de los programas, proyectos, directores de los gobiernos regionales y en dentro de las municipalidades provinciales y de las municipalidades tipo B, así como en las jefaturas existentes dentro de las entidades consignadas en el literal b) de la presente ley.
- f) Se homologue los sueldos, bonificaciones, beneficios, asignaciones y subsidios laborales de todos los **asesores** de diferentes regímenes laborales o modalidades dentro de las carteras ministeriales, de los

programas, proyectos, de los gobiernos regionales y todas las entidades consignadas en el literal b) de la presente ley.

- g) Se homologue los sueldos, bonificaciones, beneficios, asignaciones y subsidios laborales para todos los **profesionales, técnicos y auxiliares** contratados en las diferentes modalidades contractuales o regímenes laborales dentro de las entidades públicas y mixtas donde el Estado es parte.

Artículo 4. Homologación de pensión por jubilación

Se homologue el pago de pensión por concepto de jubilación para trabajadores que hayan cesado dentro las entidades públicas y empresas públicas y mixtas, de acuerdo al monto de descuento mensual durante el tiempo de labor prestado.

Artículo 5. Excepción

Se exceptúe la homologación postulado en la presente ley a los funcionarios o servidores públicos que vienen prestando servicios en zonas de emergencia o en zonas alejadas de los servicios básicos del territorio peruano.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINALES.

PRIMERO. Encargase a la Presidencia del Consejo de Ministros con participación del Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que en el plazo de sesenta (60) días naturales de promulgada la presente ley reglamente las Economía y Finanzas acorde con la presente propuesta.

SEGUNDO. Vigencia.

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

TERCERO. - Derogatoria.

Deróguense las disposiciones legales que se opongan a la presente ley.

Lima, octubre del 2023.

Waldemar Cerrón
Waldemar Cerrón

Margot Palacios Huamán
Margot Palacios Huamán
Portavoz Titular
Grupo Parlamentario Perú Libre

Margot Palacios
Margot Palacios

Isaac Mita Alanoca
Isaac Mita
Alanoca

Florencia Cruz Mamani
Florencia Cruz Mamani

Américo Gonzales
Américo Gonzales

María Agüero Gutiérrez
María Agüero
Gutiérrez

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES.

Como antecedente jurisprudencial sobre la igualdad del derecho constitucional a una remuneración equitativa y suficiente; citamos a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el EXPEDIENTE N° 04922-2007-PA/ TC¹, referente a la demanda de amparo presentado el 28 de junio del 2006, por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la SUNAT/Superintendencia Nacional Adjunta de Aduanas contra la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria SUNAT, con el objeto de que se ordene:

- a) La inmediata homologación de las remuneraciones percibidas por los trabajadores provenientes de la Ex ADUANAS con los servidores de igual nivel y categoría que laboran en la SUNAT.
- b) La inaplicación del artículo 1° del Decreto Supremo N° 016-2003-EF que dispone la reducción de 16 a 14 el número de remuneraciones anuales percibidas por los trabajadores de la Ex Aduanas, especialmente las bonificaciones de escolaridad y vacaciones.
- c) El pago de las remuneraciones devengadas más los intereses legales, toda vez que, existe vulneración al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.
- d) Sostienen que mediante Decreto Supremo N° 095-2002-EF se dispuso la adecuación progresiva de las remuneraciones percibidas por los servidores de la Superintendencia Nacional Adjunta de Aduanas con sus homólogos de la SUNAT. Sin embargo, dicha homologación se ha realizado únicamente respecto de los cargos de la Alta Dirección de la institución, más no con el resto del personal, situación totalmente injusta,

¹ <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04922-2007-AA.html>.

arbitraria y discriminatoria que vulnera el derecho a la igualdad ante la ley.

- e) Afirma, asimismo, que respecto al Decreto Supremo N° 016-2003-EF, las remuneraciones por concepto de escolaridad y vacaciones fueron injustas.

Ahora bien, es de conocimiento que el Perú ha venido trabajando en la igualdad salarial por género, tal es así que, en el 2007, se promulgó la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que tenía como objetivo eliminar la discriminación de género en todas las esferas de la vida pública y privada haciendo énfasis en materia salarial donde el poder ejecutivo, gobierno regional y gobiernos locales, en todos los sectores, debían seguir ciertos lineamientos en favor de una idéntica remuneración por el trabajo de igual valor realizado por hombres y mujeres.

Posteriormente, en el año 2017, se creó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, el cual reforzaba la lucha para la reducción de brechas de género en el empleo y los salarios. Por su parte, el ejecutivo, a través del Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género, como parte de un compromiso en promover una ciudadanía plena para todas las mujeres en su diversidad, donde se garantice los derechos humanos de las mujeres en igualdad y sin discriminación².

Pese a estos esfuerzos, las brechas salariales entre hombres y mujeres siguen siendo significativas en el Perú, al igual que las brechas salariales entre la población que no vive en la capital del Perú, donde sigue existiendo, en la mayoría de instituciones

² <https://www.mimp.gob.pe/PNIG/>

públicas de las distintas regiones de nuestro país, la disparidad remunerativa por trabajos similares y con barreras para acceder a trabajos con un pago justo.

II. LA DISPARIDAD REMUNERATIVA EN LAS REGIONES DEL PERÚ.

Las disparidades salariales en forma general han sido materia de estudio desde muchos años atrás, Adam Smith señalaba que las diferencias salariales se deben a muchos factores entre ellos: el agrado o desagrado del empleo, dificultad para aprenderlos, el grado de responsabilidad entre otros; de igual manera también se tiene a los neoclásicos y la teoría moderna de las diferencias salariales relacionados con las primeras investigaciones sobre el capital humano. De manera que, las disparidades salariales son las diferencias en los salarios por desempeñar diversas actividades en la economía, dado que no todos los trabajadores tienen las mismas capacidades. (Lexartza et al., 2019)

En el Perú, cada año se hace más evidente, la existencia de una disparidad en la remuneración que refleja las complejas realidades geográficas y socioeconómicas del país, donde aún continuamos enfrentando un desafío persistente del cual pocos hablan y que evidencia que no existe una adecuada política de descentralización efectiva.

Siendo ello así, se observa que en el Perú no solo existen brechas salariales entre hombres y mujeres, también existen brechas salariales entre las regiones y la capital; donde se observa que el mismo trabajo y/o las mismas funciones tienen una remuneración diferenciada, lo cual evidencia que esta disparidad sigue siendo un reto constante.

Mientras la capital del Perú, se funge como el centro económico y financiero más grande del país, con un gran poder para asignar los recursos a su criterio, las regiones sobre todo las zonas rurales y las ciudades más alejadas, siguen sufriendo dificultades económicas que se traduce en la falta de oportunidades y recursos, con una predominante economía informal que produce ingresos más bajos y salarios sustancialmente diferentes.

Tal es así que, la migración interdepartamental en el periodo 2012-2017, según el INEI, muestra que son 12 los departamentos y la provincia Constitucional del Callao considerados de "atracción" de la población ocupada³. Destaca la Provincia de Lima, a donde en los últimos 5 años llegaron 123 mil 400 ocupados y salieron 110 mil 700 hacia otros departamentos, por lo que la Provincia de Lima ganó 12 mil 700 personas ocupadas en el balance migratorio con el resto de departamentos⁴.

Cuadro N° 9.3
Perú: Población ocupada, Migrante Interna Reciente y Tasa de Migración Neta,
según departamento, 2012- 2017
(Miles de personas y Tasa de migración neta x 1000)

Departamento	2012-2017				
	Inmigrantes		Emigrantes		Tasa de Migración neta x 1000
	Absoluto	Tasa de Inmigración x 1000	Absoluto	Tasa de emigración x 1000	
Total	430.4		430.4		
Amazonas	11.0	9.2	13.4	11.2	-2.1
Ancash	12.8	4.2	11.4	3.7	0.5
Apurímac	1.1	0.9	5.5	4.2	-3.4
Arequipa	18.5	5.5	19.2	5.7	-0.2
Ayacucho	9.6	5.4	7.6	4.2	1.2
Cajamarca	13.5	3.1	15.2	3.5	-0.4
Callao	26.4	10.0	17.0	6.5	3.6
Cusco	14.7	3.9	17.7	4.7	-0.8
Huancavelica	5.1	3.9	6.5	4.9	-1.0
Huánuco	13.5	5.9	18.6	8.2	-2.3
Ica	6.3	3.1	13.5	6.6	-3.5
Junín	18.0	5.1	26.8	7.6	-2.5
Lambayeque	17.7	3.6	14.3	3.9	0.7
La Libertad	15.6	4.9	21.0	6.7	-1.7
Provincia de Lima 1/	123.4	5.3	110.7	4.7	0.5
Región Lima 2/	13.2	5.3	14.4	5.8	-0.5
Loreto	16.7	6.6	16.0	6.3	0.3
Madre de Dios	6.0	14.8	4.5	11.2	3.6
Moquegua	3.3	6.6	1.8	3.6	3.0
Pasco	6.3	8.0	4.5	5.7	2.3
Piura	15.7	3.5	20.8	4.6	-1.1
Puno	16.7	4.3	11.3	2.9	1.4
San Martín	21.6	9.2	19.1	8.1	1.1
Tacna	3.4	3.8	5.6	6.2	-2.5
Tumbes	3.0	4.5	7.6	11.3	-6.7
Ucayali	17.2	12.9	6.2	4.7	6.2

1/ Comprende los 43 distritos que conforman la provincia de Lima

2/ Comprende las provincias de: Barranca, Cajaluma, Canta, Canete, Huala, Huarochiri, Huancayo, Oroya y Yauces

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

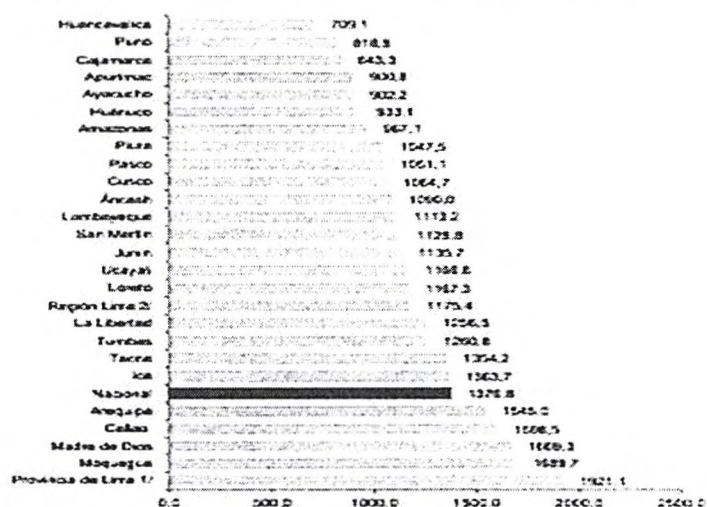
³ La Población ocupada es el conjunto de todas las personas que contando con la edad mínima especificada, 14 y más años de edad, durante el periodo de referencia, se encontraban realizando algún trabajo (13ª Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (CIET)), ya sea como Asalariado, percibiendo un sueldo o salario, monetario o en especie o como Empleado Independiente, obteniendo un beneficio o ganancia familiar, monetario o en especie.

⁴ https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf

La búsqueda de una adecuada distribución de ingresos y consecuentemente una equidad salarial, debe ser un esfuerzo continuo, razón por el cual la presente ley no solo busca generar oportunidades a aquellos que desean quedarse en su región, sino también el empoderamiento de las comunidades en todo el país.

Tal es así que, en el año 2017, se determinó que el ingreso promedio mensual por departamento se distribuye de la siguiente manera: los ocupados residentes en la provincia de Lima (1921,1 soles), Moquegua (1689,7 soles), Madre de Dios (1669,3 soles), Provincia Constitucional del Callao (1598,5 soles) y Arequipa (1545,0 soles), registran ingresos por trabajo superiores al promedio nacional (1376,8 soles). Por otro lado, los ocupados residentes en Huancavelica (709,1 soles), Puno (818,8 soles) y Cajamarca (843,3 soles), registran menores niveles de ingreso provenientes del trabajo, conforme se aprecia en el siguiente cuadro⁵:

Gráfico N° 10.2
Perú: Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo, según departamento, 2017
 (Soles corrientes)



1) Comprende los 43 distritos que conforman la provincia de Lima.
 2) Comprende las provincias de: Barranca, Cajabamba, Canta, Canete, Huaral, Huancayo, Huayta, Oyón y Yauyos.
 Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares.

⁵⁵ https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf

En tal sentido, esta normativa de homologación de pagos no solo permitirá un crecimiento económico en las regiones, permitirá también la reducción de desigualdades en cuanto a ingresos, mejorando la calidad de vida de aquellos con ingresos menos preferente, generando que las personas puedan movilizarse a sus regiones con la seguridad de un salario justo y comparable a nivel nacional, estimulando la competitividad y mejorando la productividad y, finalmente, fortaleciendo la tan ansiada descentralización, contribuyendo al crecimiento de la nación.

III. SOBRE EL DERECHO DE UNA REMUNERACIÓN IGUALITARIA Y EQUITATIVA.

El artículo 24° de nuestra Constitución Política del Perú ha establecido textualmente lo siguiente:

"El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores". Lo resaltado es nuestro.

Sobre la citada norma constitucional el Tribunal Constitucional en su fundamento seis (6) en el expediente mencionado, menciona que "la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a

la vida, acorde con el principio - derecho a la igualdad y la dignidad, amen que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana. Así tenemos como consecuencias de este derecho: adquirir una pensión en base a los aportes y contribuciones a la seguridad social, servicio de cálculo para efectos de beneficios sociales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones truncas, o en su caso, ser calculable para la indemnización por despido arbitrario y otros beneficios sociales".

Lo referido tiene estrecha relación con lo establecido en el artículo 23° numeral 2) y 3) de la Declaración Universal de Derechos Humanos que menciona lo siguiente:

"Artículo 23

(...)

2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*

3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social".*

Otra norma de carácter internacional es lo establecido en el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7° se encuentra debidamente establecido lo siguiente:

"Artículo 7°

"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;" (...) Lo resaltado es nuestro.

El Convenio OIT N° 100, sobre la igualdad de remuneración establece en su artículo 2.1 lo siguiente:

"Artículo 2

"1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor".

Lo resaltado es nuestro.

Conforme a las citadas normas, es evidente que existen antecedentes normativos para que el Estado deba impulsar el pago de derechos de los derechos laborales sin ningún criterio de discriminación o preferencia.

A tal extremo el Tribunal constitucional ha establecido con particular precisión frente a la discriminación en materia laboral, en los términos siguientes:

"La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución. Asimismo la discriminación en materia laboral, strictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes:

- 1) acción directa: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad; y*
- 2) Por acción indirecta: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de "lo constitucional", cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores."*

El Tribunal Constitucional en su fundamento 18) de la sentencia EXPEDIENTE N° 04922-2007-PA/ TC ha establecido; "Admitir que

los trabajadores de Ex - Aduanas perciban un total de 16 remuneraciones anuales en desigualdad con sus homólogos de SUNAT que perciben 14 remuneraciones al año implica mantener un trato desigual y diferenciado a todas luces inconstitucional dentro de dicha institución cuando es precisamente lo que se está tratando de corregir con la homologación. En ese sentido y siguiendo la regla de no discriminación en materia laboral y con el fin de equiparar la situación y unificar el número de remuneraciones de los trabajadores de la SUNAT con los trabajadores de la Ex Aduanas, no se debe otorgar tales remuneraciones adicionales para evitar la desigualdad y el trato discriminatorio entre todos los trabajadores de la hoy SUNAT. Por lo tanto, este extremo de la demanda debe ser desestimado".

IV. DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY.

El derecho a la igualdad ante la ley es un derecho que se encuentra reconocido a nivel nacional e internacional que se remonta a tiempos bíblicos; a decir en el Capítulo 2 del Libro de Santiago; versículo del 2 al 4 del Nuevo Testamento de la Biblia refiere lo siguiente:

2 Porque si en vuestra congregación entra un hombre con anillo de oro y con ropa espléndida, y también entra un pobre con vestido andrajoso,

3 y miráis con agrado al que trae la ropa espléndida y le decís: Siéntate tú aquí en buen lugar; y decís al pobre: Estate tú allí en pie, o siéntate aquí bajo mi estrado;

4 ¿no hacéis distinciones entre vosotros mismos, y venís a ser jueces con malos pensamientos? Lo resaltado es nuestro.

En la cita bíblica se puede advertir que todos somos iguales ante los ojos de Dios que en un extremo de analogía podemos inferir que Dios representaría a la ley, como tal todas las personas tenemos derecho a las oportunidades que otorga la ley.

Filosóficamente citamos lo mencionado por el filósofo JORGE IVAN HÜBNER GALLO quien menciona que los hombres son todos iguales desde el punto de vista de su condición humana; pero son diferentes entre sí, en el orden individual, en innumerables aspectos, tales como los que se refieren a su identidad física, a sus condiciones intelectuales y morales, a su carácter, a su formación cultural, a sus sentimientos, a sus costumbres, a su edad, a su sexo, etc.

El mencionado filósofo hace referencia sobre la **"igualdad ante la ley"** no representa, en verdad, una forma determinada y propia de igualdad, sino que constituye la expresión de un principio general que podríamos llamar de "no discriminación jurídica", que se procura concretar en las demás igualdades. Tal extremo nos conlleva a aterrizar en el plano de la **"igualdad ante la Justicia"** y con tal extremo podemos situarnos en la **"igualdad ante las funciones públicas"** es aún más relativa, ya que para ser designado en determinados cargos administrativos es necesario reunir una serie de requisitos que no concurren en la mayor parte de los ciudadanos.

ISIDRO MENDOZA GARCÍA, sobre la igualdad ante la ley, refiere que: El derecho humano de la **"igualdad ante la ley"** puede ser un principio o un valor, con el carácter de una condición general de validez. Su construcción se basa en la interpretación de los tribunales constitucionales, contenido en la jurisprudencia donde la

norma se contrasta con la realidad para llegar a la igualdad material.
(Mendoza, 2014, p. 431)

El Tribunal **Constitucional Español**, en JURISPRUDENCIA 8/1983, del 18 de febrero, La igualdad (sic), como valor, es un regulador, y no una forma concreta de vida; más bien es una medida abstracta. Y en la óptica normativa, la igualdad como principio, no es una descripción universal de la realidad; es una directriz genérica referida al tratamiento de la identidad entre sí de la realidad humana. (Mendoza, 2014, p. 431).

En ese contexto la **Convención Americana de Derechos Humanos**, en forma más escueta, en su artículo 24, determina que:

"todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".

La misma convención en su **artículo 1°** ya había precisado que:

"1. Los estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

En la legislación nacional en el numeral 2) del Art. 2° de la **Constitución Política del Perú**, menciona lo siguiente:

"2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma,

religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". Lo resaltado es nuestro.

Lo referido es concordante con la *prima facie* del Art. 103 de la aludida Norma Fundamental donde menciona que "Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas".

RENATO MEJÍA MADRID en su artículo "*La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor*" publicado en la revista jurídica IUS LA REVISTA, menciona que en el ámbito privado, la dimensión formal del principio de igualdad se traduce en la igualdad de trato y el mandato de no discriminación, que vinculan a la autonomía privada en sus diversas manifestaciones, incluyendo al Estado cuando no actúa como poder público.

La no discriminación tiene un contenido específico de tutela que procura suprimir diferencias de trato socialmente existentes, basadas en "motivos prohibidos", motivos especialmente odiosos para el ordenamiento jurídico relacionados con condiciones que pueden considerarse inherentes a la persona debido a su circunstancia personal (por ejemplo, raza, sexo) o social (por ejemplo, idioma, religión, condición económica).

En materia laboral, también a nivel legislativo, el **artículo 28 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, dispone la nulidad del despido "que tenga por motivo: (...) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma". Visto así, el mandato de no discriminación aparece "como el instrumento

fundamental para asegurar la igualdad entre los humanos, protegiendo ciertos grupos desfavorecidos"⁶

V. SUSTENTO JURIDICO.

De la Constitución Política del Perú.

"Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

(...)

Artículo 24.- Derechos del trabajador

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

⁶ DE LA VILLA GIL, Luis Enrique y Lourdes, LÓPEZ CUMBRE. Los principios del derecho del trabajo. Centro de estudios financieros, 2003. p. 226

1. *Igualdad de oportunidades sin discriminación.*
2. *Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*
3. *Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*

Artículo 59.- Rol Económico del Estado

El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

VI. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La iniciativa legislativa se encuentra alineada a lo dispuesto en el en el numeral 2) del Art. 2º de la **Constitución Política del Perú**, menciona lo siguiente: "A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". Lo resaltado es nuestro. Lo mencionado es concordante con lo dispuesto en el Art. 103 de la aludida Norma Fundamental donde menciona que "Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas".

VII. ANÁLISIS - COSTO BENEFICIO.

La propuesta legislativa actual no impone gastos al gobierno nacional, sino que busca nivelar los sueldos, bonificaciones, beneficios, asignaciones y subsidios laborales para funcionarios, servidores y jubilados a nivel nacional sin discriminación alguna, debiendo comprender a todos los niveles remunerativos y en todos los regímenes laborales públicos dentro del sector público y, en las empresas del Estado y las empresas mixtas donde el Estado es parte. Dicha homologación debe realizarse o deducirse sobre la base del presupuesto asignado a nivel nacional, lo que implica que el Estado a través del MEF y demás entidades emita las directivas pertinentes para su nivelación.

Los costos para la aplicación de la presente ley se deben homologar sobre la base de los presupuestos asignados a nivel nacional en todas las entidades y públicas así como en las empresas donde el Estado es parte, esto implica que donde las entidades cuentan con mayor presupuesto sean redistribuido con los que menos tienen hasta equilibrar y homologar los sueldos, bonificaciones, beneficios, asignaciones y subsidios laborales.

Implica obligar al Poder Ejecutivo a mejorar las condiciones laborales. En consecuencia, el proyecto de ley, no afecta el presupuesto actual ni genera mayor gasto del erario nacional, más bien, busca ser tomada en cuenta por el Ejecutivo y sugerir que en su debido momento sea evaluado e incluido en el presupuesto general de la república, cumpliéndose así lo dispuesto por el Artículo 79° de la Constitución Política del Perú: "Los representantes ante el congreso de la república no tienen iniciativa para crear ni aumentar gasto público, salvo en lo que se refiere a su presupuesto".

El beneficio con la presente ley es mucho más de lo que se va gastar por cuanto se pretende descentralizar la oportunidad de obtener mayores recursos de ingresos a nivel nacional y de esa forma evitar la migración a determinado lugar por mayores preferencias de oportunidad de ingreso.

VIII. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL.

La presente propuesta tiene su vinculación con el acuerdo relacionado con la "Democracia y estado de derecho", y formaliza la política de estado "Descentralización política, económica y administrativa para propiciar el desarrollo integral, armónico y sostenido del Perú". Siendo así, la normativa propone una descentralización económica a través de un financiamiento a las instituciones públicas, gobiernos regionales, locales y en todas las entidades y empresas públicas y mixtas para que los trabajadores reciban un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, derecho que es desarrollado en la artículo 7, literal a), inciso i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitido por la ONU y ratificado por el Perú.

El presente proyecto de Ley coincide con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional en lo referido al objetivo II, "Equidad y Justicia Social", el cual está vinculada a la política décimo primero "Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación" y la décima cuarta, "Acceso al empleo pleno, digno y productivo". El Proyecto de Ley se compromete a equiparar las remuneraciones de los trabajadores estatales a nivel nacional; específicamente a las propuestas legislativas de mejora de los derechos y condiciones

laborales, además es una modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente tal como lo exige el Acuerdo Nacional.