



**TRABAJO, EMPLEO Y REMUNERACION JUSTA:  
ANALISIS COMPARATIVO DE LA  
ENCICLICA “LABOREM EXERCENS”  
Y LA LEGISLACION LABORAL PERUANA**

**T E S I S**

Para optar el Grado de:

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN  
PERSONA, FAMILIA Y SOCIEDAD A LA LUZ DE LA  
DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA**

**CARLA MARÍA BIO GAIDOLFI**

Asesor: Juan Carlos Peralta Vera

**LIMA, 2017**

## **DEDICATORIA**

*A sus ojos, que me lo decían todo*

## **AGRADECIMIENTO**

*A mis padres... por todo*

## RESUMEN

**Hipótesis:** En la presente investigación se busca determinar si la concepción del trabajo humano que tiene el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica *Laborem Exercens* ha influido en el tratamiento que se da en la legislación laboral peruana al empleo y a la remuneración justa.

**Metodología:** El enfoque de la presente investigación es cualitativo, de alcance descriptivo y de diseño no experimental.

**Conclusiones:** Considerando la definición de trabajo contenida en el Magisterio Social de la Iglesia, como toda actividad dirigida hacia un objeto externo, vemos en la misma una visión más amplia que la considerada en el Derecho Laboral y que sin embargo la incluye, toda vez que el Derecho Laboral protege un tipo específico de trabajo, el denominado empleo o trabajo remunerado.

Sin embargo, podríamos considerar algunas coincidencias entre el Magisterio Social de la Iglesia y el Derecho Laboral:

Hay coincidencia de criterios en cuanto a considerar la importancia del derecho al empleo y a la obligación que en ello tiene el Estado como promotor de la generación de empleo decente, esto es, de un trabajo productivo bajo condiciones que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.

Igualmente, hay coincidencia de criterios en cuanto a que el Estado debe ser el encargado de proporcionar un adecuado sistema educativo, que permita al trabajador permanecer en su trabajo o adecuarse al cambio de éste, implementándose para ello la formación ocupacional técnica y profesional y la capacitación y reconversión laboral.

Hay coincidencia en cuanto a la importancia de la remuneración justa como medio para que el hombre lleve una vida digna a través de su trabajo, tanto él como su familia. Sin embargo, para el Derecho Laboral, el denominado salario familiar propuesto por el

Magisterio Social de la Iglesia, sería discriminatorio y atentaría contra el principio laboral de igualdad de trato.

## ABSTRACT

**Hypothesis:** The present research seeks to determine if the conception of human work that has the message of the Social Magisterium of the Church contained in the Encyclical *Laborem Exercens* has influenced the treatment given in the Peruvian labor legislation to employment and just remuneration.

**Methodology:** The approach of the present research is qualitative, of descriptive range and non-experimental design.

**Conclusions:** Considering the definition of work contained in the Social Magisterium of the Church, as any activity directed towards an external object, we see in it a broader vision than that considered in Labor Law and which nevertheless includes it, whenever Labor Law protects a specific type of work, the so-called employment or paid work.

However, we could consider some coincidences between the Social Magisterium of the Church and Labor Law:

There is a coincidence of criteria as to consider the importance of the right to employment and the obligation that the State has in it as a promoter of the generation of decent employment, that is, productive work under conditions that improve the quality of life of the Workers and their families.

Likewise, there is a coincidence of criteria that the State should be in charge of providing an adequate educational system, which allows the worker to remain in their work or adapt to the change of it, with the implementation of Technical and professional occupational molding and training and labor reconversion.

There is a coincidence as to the importance of just remuneration as a means for man to lead a decent life through his work, he and his family. However, for Labor Law, the so-called family wage proposed by the Church's Social Magisterium would be discriminatory and would violate the equal treatment principle.

## INDICE

INTRODUCCION.....	1
1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	5
1.1    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.2    FORMULACION DEL PROBLEMA.....	10
1.2.1    PROBLEMA GENERAL.....	10
1.2.2    PROBLEMAS ESPECIFICOS.....	10
1.3    OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	11
1.3.1    OBJETIVO GENERAL:.....	11
1.3.2    OBJETIVOS ESPECIFICOS:.....	11
1.4    JUSTIFICACION DEL ESTUDIO.....	11
1.4.1    HIPÓTESIS GENERAL.....	13
1.4.2    HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	13
2 METODOLOGIA.....	15
2.1    ENFOQUE DE LA INVESTIGACION.....	15
2.2    ALCANCE DE LA INVESTIGACION.....	15
2.3    DISEÑO DE INVESTIGACION.....	15
2.4    DESCRIPCION DEL AMBITO DE LA INVESTIGACION.....	16
2.5    VARIABLES.....	17
2.5.1    DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE.....	17
2.6    DELIMITACIONES.....	18
2.6.1    TEMATICA (Area en la cual se inserta la investigación).....	18
2.6.2    TEMPORAL (El tiempo en el que se desarrolla la investigación).....	18
2.6.3    ESPACIAL (Area geográfica en donde se desarrollará la investigación).....	18
2.7    LIMITACIONES (obstáculos que se pueden presentar en la investigación).....	19
3 LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA Y LA LEGISLACION LABORAL PERUANA	20

3.1	ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....	20
3.2	LA CUESTION SOCIAL DESDE LA <i>RERUM NOVARUM</i> HASTA LA <i>LABOREM EXERCENS</i> .....	21
3.2.1	DESDE LEON XIII HASTA PABLO VI .....	23
3.2.1.1	LEON XIII (20.02.1878 – 20.07.1903).....	23
3.2.1.2	PIO XI (12.02.1922-10.02.1939) .....	30
3.2.1.3	PIO XII (02.03.1939-09.10.1958).....	37
3.2.1.4	JUAN XXIII (28.10.1958-03.06.1963).....	41
3.2.1.5	PABLO VI (21.06.1963-06.08.1978) .....	53
3.3	JUAN PABLO II Y LA <i>LABOREM EXERCENS</i> .....	63
3.3.1	JUAN PABLO II .....	63
3.3.2	LA ENCICLICA <i>LABOREM EXERCENS</i> .....	67
3.3.2.1	LA FINALIDAD DEL TRABAJO HUMANO .....	70
3.3.2.2	DEFINICIÓN DE TRABAJO EN LA ENCÍCLICA.....	70
3.3.2.3	EL TRABAJO HUMANO EN EL ANTIGUO TESTAMENTO.....	71
3.3.2.4	EL TRABAJO HUMANO EN EL NUEVO TESTAMENTO .....	77
3.3.2.5	EL TRABAJO EN SENTIDO OBJETIVO: LA TÉCNICA.....	81
3.3.2.6	EL TRABAJO EN SENTIDO SUBJETIVO: EL HOMBRE .....	84
3.4	TRABAJO, DERECHO AL EMPLEO Y REMUNERACION JUSTA EN EL DERECHO LABORAL PERUANO.....	92
3.4.1	EL TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL .....	92
3.4.1.1	Trabajo Humano.....	94
3.4.1.2	Trabajo Productivo.....	96
3.4.1.3	Trabajo por cuenta ajena .....	97
3.4.1.4	Trabajo libre .....	98
3.4.1.5	Trabajo Subordinado .....	100
3.4.1.6	El Trabajo en la Constitución de 1993 .....	104
3.4.2	EMPLEO Y DESEMPLEO.....	108



3.4.2.1	Trabajo como derecho y como deber .....	108
3.4.2.2	Empleo y Desempleo .....	109
3.4.2.3	Trabajo Decente .....	112
3.4.2.3.1	Los cuatro objetivos del Trabajo Decente según la Memoria Anual de 1999 y la Agenda Hemisférica 2006 -2015 de la OIT: .....	114
3.4.2.3.2	Las Políticas Nacionales de Empleo:.....	122
3.4.2.3.2.1	Lineamientos de acción del Estado:.....	125
3.4.2.3.2.2	Objetivos generales de las Políticas Nacionales de Empleo:....	126
3.4.2.4	CONSIDERACIONES SOBRE EL EMPRESARIO DIRECTO Y EMPRESARIO INDIRECTO EN LA ENCICLICA <i>LABOREM EXERCENS</i> ....	130
3.4.2.5	CONSIDERACIONES SOBRE EL EMPLEO Y EL DESEMPLEO EN LA ENCICLICA <i>LABOREM EXERCENS</i> .....	134
3.4.3	REMUNERACION JUSTA.....	139
3.4.3.1	DEFINICION Y ALCANCES DE LA REMUNERACION EN LA LEGISLACION LABORAL PERUANA.....	139
3.4.3.2	La Remuneración Mínima o Salario Mínimo .....	150
3.4.3.2.1	A nivel internacional .....	150
3.4.3.2.2	A nivel nacional .....	157
3.4.3.3	CONSIDERACIONES SOBRE LA REMUNERACION JUSTA EN LA ENCICLICA <i>LABOREM EXERCENS</i> .....	169
4	CONCLUSIONES.....	175
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	183

## INTRODUCCION

La presente investigación nace de la pregunta sobre el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia respecto al tema del trabajo y su influencia en el tratamiento que la legislación laboral peruana le da específicamente al tema del empleo y la remuneración justa.

Para dar respuesta a esta pregunta es necesario ubicarse en el contexto histórico de la revolución industrial de fines del siglo XX y el gran cambio que significó ésta para el mundo.

Hasta antes de la revolución industrial, las fuentes principales de sustento eran el trabajo agrícola y el artesano. Sin embargo, con el desarrollo de la ciencia y de la técnica y con el aumento de riquezas que este desarrollo trajo consigo, estas fuentes de trabajo iniciales se dejaron de lado. Como consecuencia, igualmente, se produjo el abandono del campo y la migración a las ciudades en busca de sustento.

Los empresarios, al ser quienes tenían las fuentes de trabajo, abusaban de los trabajadores imponiendo remuneraciones miserables a cambio de jornadas de trabajo interminables bajo condiciones insalubres.

Estos abusos llevaron al Papa León XIII a denunciar ante el mundo los maltratos que se cometían en contra de los trabajadores mediante la promulgación, en 1891, de la Carta Encíclica *Rerum Novarum*.

El presente trabajo de investigación se divide en tres Capítulos.

En el Capítulo I se establece cuál es el problema de investigación, su planteamiento y formulación, así como los objetivos del mismo. Se señala igualmente cuál es la justificación del estudio y las hipótesis a comprobar.

En el Capítulo II se explica la metodología de investigación empleada para el presente estudio, estableciendo cuál es el enfoque utilizado, el alcance y diseño de la

investigación así como el ámbito en el que se ha centrado ésta. Por último, se establecen las variables y las delimitaciones de las mismas.

En el Capítulo III se presenta el tema central de la presente investigación, al efectuar la comparación entre la Doctrina Social de la Iglesia y la Legislación Laboral Peruana.

En la primera parte del Capítulo III se establecen los antecedentes del Estudio.

En la segunda parte del Capítulo III se presenta un breve resumen de cuál ha sido y es la posición del Magisterio Social de la Iglesia frente al tema del trabajo a partir de la promulgación de la Encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII, considerada como la Carta Magna del trabajo. Se hace un breve análisis de la citada Encíclica y de los documentos posteriores a ella: La Encíclica *Quadragesimo Anno* del Papa Pío XI, el discurso *La Solennità*, radiomensaje del Papa Pío XII, la Encíclica *Mater et Magistra* del Papa Juan XXIII, la Constitución Apostólica *Gaudium et Spes*, fruto del Concilio Vaticano II, la Encíclica *Populorum Progressio* y la Carta Apostólica *Octogesima Adveniens*, ambas del Papa Pablo VI.

La tercera parte del Capítulo III se centra en el análisis de la Encíclica *Laborem Exercens*, promulgada por el Papa Juan Pablo II en 1981, al conmemorarse los noventa años de la promulgación de la Encíclica *Rerum Novarum*. Se establece la definición de trabajo que señala dicha Encíclica y que es la que recoge la Doctrina Social de la Iglesia hasta la actualidad. Igualmente, se explica cuál ha sido el tratamiento dado en el Antiguo y en el Nuevo Testamento al trabajo humano. Se concluye dicha parte con una breve explicación sobre el sentido objetivo y el sentido subjetivo del trabajo, desarrollados en la Encíclica *Laborem Exercens*.

La cuarta parte del Capítulo III la hemos dividido en dos para un mejor desarrollo del presente trabajo. La primera analiza la definición y características del trabajo humano para el Derecho Laboral. Posteriormente se analiza el tratamiento que se da al empleo y desempleo en la legislación laboral peruana. Para ello se hace un repaso previo sobre el concepto de trabajo decente establecido por la Organización Internacional del Trabajo

(OIT) y cómo, a través del cumplimiento de los objetivos establecidos por dicho organismo para sus países miembros, el Perú, a nivel nacional, establece las Políticas Nacionales de Empleo y la normativa legal correspondiente, las cuales sirven de marco para la relación entre el empleador y el trabajador. Para una mejor comprensión de la influencia del marco internacional sobre la legislación nacional se hace una breve descripción sobre los conceptos de Empresario Directo y Empresario Indirecto tratados por el Papa Juan Pablo II en la Encíclica *Laborem Exercens*.

La segunda analiza el tratamiento que se da a la remuneración en la legislación laboral peruana. Para ello se empieza con el marco internacional, describiendo el concepto de remuneración justa establecido por la OIT y cómo dicho concepto es asumido por la legislación nacional a través de la definición de remuneración establecida en nuestra normativa legal vigente. También se analiza brevemente la figura de la Remuneración o Salario Mínimo, siempre a través de su tratamiento por la OIT y la legislación nacional.

Por último, se efectúa un breve resumen del tratamiento que la Encíclica *Laborem Exercens* da al concepto de remuneración justa.

Cabe señalar que dentro de la delimitación temporal de la presente investigación, se estableció el análisis de la legislación laboral vigente en nuestro país al año 2014, la cual sigue vigente a la fecha, salvo el caso del monto de la Remuneración Mínima Vital, el cual fue modificado a partir del 01 de mayo del 2016 mediante la dación del D.S. 005-2016-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 31 de marzo del 2016. Sin embargo, la modificación del monto de la Remuneración Mínima Vital a través de la norma citada no ha establecido variaciones de fondo en el análisis del concepto llevado a cabo en la presente investigación.

En la presente investigación vemos que la Iglesia ha mostrado desde sus inicios y con mayor énfasis desde los cambios suscitados por la Revolución Industrial, una gran preocupación por la cuestión social. El Derecho Laboral por su parte y por su propia naturaleza, tiene un carácter eminentemente protector de la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

Dos puntos principales de preocupación, tanto para la Iglesia como para el Derecho Laboral son el empleo y la remuneración justa.

La Encíclica *Laborem Exercens* considera el derecho al empleo y el derecho a la remuneración justa como elementos esenciales de la dignidad del trabajo. Por su parte, para el Derecho Laboral, el derecho al empleo y el derecho a la remuneración justa son derechos esenciales de todo trabajador.

Con esta investigación se pretende, por una parte, efectuar un aporte de carácter teórico al establecer cuál es la concepción del trabajo que tiene el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica *Laborem Exercens* y, establecidos estos conceptos, compararlos con la definición que el Derecho Laboral tiene respecto al trabajo humano.

Finalmente, dado que no existen investigaciones explícitas que den cuenta de la concepción que ha tenido el Magisterio Social de la Iglesia sobre el empleo y la remuneración justa, lo que se busca con la presente investigación es determinar hasta qué punto el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica *Laborem Exercens* respecto al empleo y a la remuneración justa han podido enriquecer el tratamiento que la legislación laboral peruana le da a estos elementos esenciales del trabajo.

## CAPITULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

#### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Diccionario de la Lengua Española, en su vigésima segunda edición online<sup>1</sup> define al trabajo, entre otros, como la “acción o efecto de trabajar”, “ocupación retribuida”, “resultado de la acción humana” y “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital”.

Igualmente, define al verbo trabajar como “ocuparse en cualquier actividad física o intelectual”, “aplicarse o dedicarse con esfuerzo a la realización de algo”.

Según Javier Neves Mujica<sup>2</sup> el Derecho del Trabajo es una rama relativamente nueva del Derecho, separada del Derecho Civil debido a que éste se construye sobre el principio de igualdad entre las partes contratantes, el cual no se presenta en el Derecho del Trabajo.

Asimismo, el autor señala que con la denominada Revolución Industrial, se comprobó en la práctica que las relaciones entre el trabajador (quien pone a disposición su fuerza de trabajo) y el empleador (quien tiene el poder de dar empleo), no son relaciones de igualdad sino que siempre, en toda relación laboral, en toda relación entre trabajador y empleador habrá una parte débil: el trabajador, supeditado al poder económico del empleador.

El prof. Neves<sup>3</sup> concluye que el Derecho del Trabajo surge como rama independiente del Derecho por la necesidad de brindar protección a la parte débil de la

---

<sup>1</sup> *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima Segunda Edición. 19 de junio de 2013 11:11h <http://www.rae.es>

<sup>2</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 5-6

<sup>3</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. Pag 9-13

relación laboral. El trabajador debía ser protegido en sus derechos y obligaciones surgidos del vínculo laboral, y esta protección debía estar a cargo del Estado, a través de la dación de normas legales y la verificación del cumplimiento de las mismas.

Sin embargo, no todo trabajo es objeto del Derecho del Trabajo. Según Manuel Alonso Olea<sup>4</sup>, las relaciones sociales que surgen del Derecho del Trabajo se derivan de la “modificación del mundo exterior por el hombre” a través del trabajo realizado “en condiciones singulares, esto es, a través de un tipo especial y definido de trabajo, que se especifica por la concurrencia en él de las notas de productividad, ajenidad y libertad (...)” así como por la “humanidad del propio trabajo”.

Neves<sup>5</sup> afirma que un médico que atiende a sus pacientes, un campesino arando la tierra, el vendedor que ofrece sus productos en el mercado: todas estas son manifestaciones de trabajo. Pero no son actividades con los requisitos necesarios para ser consideradas dentro del campo de protección del Derecho del Trabajo.

De acuerdo con el citado autor<sup>6</sup> el trabajo que es objeto de la protección del Derecho del Trabajo es aquel que tiene las siguientes características: “trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado”.

Domenéc Melé<sup>7</sup> señala que por ser una actividad humana, todo trabajo está dotado de dignidad y tiene la capacidad de mejorar a quien lo realiza, por ello, continúa el autor, “ha de organizarse y realizarse para que sea una actividad con dignidad humana y contribuya a la realización y desarrollo personal del trabajador”. La dignidad del trabajo deriva de la dignidad del ser humano.

El trabajo es considerado un deber, en tanto que el hombre, como tal, tiene la obligación moral de trabajar. Frente a este deber de trabajar se presenta igualmente el

---

<sup>4</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 34.

<sup>5</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 15

<sup>6</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 16

<sup>7</sup> MELE, Domenéc. Ética en la organización del trabajo: trabajo decente y trabajo con sentido. En IESE Business School. Universidad de Navarra. Febrero 2010

derecho a trabajar. Este está definido, según Teodosio A. Palomino Ramírez<sup>8</sup> como “la facultad que tiene el trabajador de reclamar de un tercero, por lo general el Estado, un trabajo remunerado, cuando no lo tiene y lo necesita, para vivir de su labor, humana y dignamente, en unión de su familia”.

El citado autor indica que la problemática del derecho al trabajo se presentó recién con posterioridad a la Revolución Industrial la cual, al sustituir la mano de obra por las máquinas, trajo consigo una desocupación masiva y generó las primeras grandes dificultades para que los obreros encontraran ocupación.

El prof. Luis Enrique Marius<sup>9</sup> considera que la actual crisis internacional “hace del empleo la víctima más generalizada y del trabajo, una condición más que afecta la dignidad de la persona humana” y que la actual crisis internacional ha agravado la situación de desempleo no ya sólo a nivel nacional o regional, sino a nivel global. Faltan puestos de trabajo adecuados para los sujetos capaces de ejecutarlos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado en su publicación del 2001 “La OIT y el Mundo del Trabajo” que:

El desempleo (...) afecta a los jóvenes que terminan la enseñanza obligatoria, pero en todas las edades son legión los trabajadores, incluso los ocupados a tiempo completo, que no ganan ni con mucho lo suficiente para ofrecer a sus familias un nivel de vida decoroso. Los trabajadores empleados de manera irregular u ocasional viven a menudo muy por debajo del nivel de pobreza.

Las causas de la crisis del empleo en el mundo son complejas (...) los pobres sin tierra se refugian en las poblaciones miserables de los centros urbanos, pero generalmente no encuentran un trabajo que valga la pena. Carecen de calificaciones y de experiencia, y solo sirven para tareas ocasionales. Al mismo tiempo, las empresas industriales, orientadas hacia el aumento de la producción, tienden a utilizar técnicas que requieren menos mano de obra (...) Como consecuencia se registra un aumento rápido del sector informal, donde los que buscan empleo crean su propio empleo, por pésimos que sean sus ingresos y sus condiciones de trabajo.

---

<sup>8</sup> PALOMINO RAMIREZ, Teodosio A. *La Humanización del Trabajo y El Derecho Al Ocio*. Lima, Editorial Juris Laboral 1993. Lima

<sup>9</sup> MARIUS, Luis Enrique. *El Trabajo y la Crisis o la Crisis del Trabajo*. En APORTES. Trabajo y Empleo. Centro Latinoamericano para el Desarrollo, la Integración y Cooperación – CELADIC No. 11. Abril 2009 pp. 15-16.



Todo trabajador tiene derecho a una remuneración. Este es un derecho reconocido en nuestro país en el artículo 24 de la Constitución Política de 1993<sup>10</sup>, que señala que:

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.

Al respecto de este artículo, el Informe Preliminar de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo<sup>11</sup> del año 2006, señala que:

El derecho a la remuneración supone entonces, el derecho de los trabajadores a recibir una retribución equitativa por la prestación de sus servicios subordinados, que les permita a ellos y a sus familias procurarse condiciones de existencia compatibles con la dignidad humana, que les permitan bienestar material y espiritual. El concepto de remuneración mínima no puede referirse entonces a otra cosa que al monto por debajo del cual no se puede retribuir a un trabajador, por la prestación de los servicios subordinados.

El salario mínimo, denominado en nuestro país Remuneración Mínima Vital (RMV) es la remuneración mínima mensual que debe percibir un trabajador de la actividad privada por una jornada de ocho horas de trabajo. De acuerdo con la Constitución del Estado de 1993, la determina el Estado, con participación de los trabajadores y los empleadores.

Según un artículo sobre las Remuneraciones en el Perú publicado en el 2002 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo<sup>12</sup>:

Un importante instrumento del Estado para asegurar que el mercado de trabajo ofrezca un estándar mínimo de vida de los trabajadores y sus familias es el establecimiento de un salario mínimo, entendiéndose por tal al establecimiento de una remuneración mínima por parte del Estado, aplicada tanto a empleados como a obreros.

Desde el año 2012, la Remuneración Mínima Vital en nuestro país es de S/. 750.00 (Setecientos Cincuenta y 00/100 Nuevos Soles)<sup>13</sup> monto que no garantiza la cobertura de

---

<sup>10</sup> CONSTITUCION POLITICA DEL PERU. <http://www.tc.gob.pe/legconperu/constitucion.html> 24 de junio del 2013 22.01h

<sup>11</sup> SECRETARIA TECNICA DEL CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO. *REVISION DE LA REMUNERACION MINIMA EN EL PERU*. Año 2006. P 15. Lima, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<sup>12</sup> REMUNERACIONES EN EL PERU. BOLETIN DE ECONOMIA LABORAL Nos. 22-24, Año 6. Lima 2002. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

las necesidades básicas del trabajador ya que implica que el trabajador y su familia deben subsistir con un ingreso diario equivalente a S/. 25.00 (Veinticinco y 00/100 Nuevos Soles).

Vemos pues, como indica el Cardenal Angelo Sodano, Secretario de Estado del Vaticano, en la presentación del Compendio de Doctrina Social de la Iglesia en el año 2004<sup>14</sup>, que “el mundo del trabajo, profundamente modificado por las modernas conquistas tecnológicas, ha alcanzado niveles extraordinarios de calidad, pero desafortunadamente registra también formas inéditas de precariedad, de explotación e incluso de esclavitud, en las mismas sociedades “«opulentas»”.

La expresión “Doctrina Social de la Iglesia” comenzó a usarse en la primera mitad del siglo XX: “La locución doctrina social se remonta a Pío XI y designa el «corpus» doctrinal relativo a temas de relevancia social que, a partir de la encíclica «Rerum Novarum» de León XIII, se ha desarrollado en la Iglesia a través del Magisterio de los Romanos Pontífices y de los Obispos en comunión con ellos”.<sup>15</sup>

Sin embargo, la solicitud social de la Iglesia no ha nacido con la citada encíclica sino que la Iglesia, desde sus inicios ha tenido un constante interés en la sociedad. Como indica el Compendio de Doctrina Social de la Iglesia<sup>16</sup>:

Los acontecimientos vinculados a la revolución industrial trastornaron estructuras sociales seculares, ocasionando graves problemas de justicia y dando lugar a la primera gran cuestión social, la cuestión obrera, causada por el conflicto entre capital y trabajo. Ante un cuadro semejante, la Iglesia advirtió la necesidad de intervenir en un modo nuevo: las *res novae* constituidas por aquellos eventos, representaban un desafío para su enseñanza y motivaban una especial solicitud pastoral hacia ingentes masas de hombres y mujeres. Era necesario un renovado discernimiento de la situación, capaz de delinear soluciones apropiadas a problemas inusitados e inexplorados.

Es así que, como respuesta a la primera gran cuestión social, el Papa León XIII promulga en 1891 la Encíclica Rerum Novarum, en la que examina la condición de los

---

<sup>13</sup> D.S. No. 007-2012-TR publicado el 17 de mayo del 2012 en el Diario Oficial “El Peruano”. Lima.

<sup>14</sup> PONTIFICIO CONSEJO JUSTICIA Y PAZ. *Compendio de Doctrina Social De La Iglesia*. Lima 2004, Editorial Paulinas. p. XII.

<sup>15</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA Numeral 87.

<sup>16</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA Numeral 88.

trabajadores asalariados, especialmente penosa para los obreros de la industria, afligidos por una indigna miseria<sup>17</sup>.

La profunda relación entre la vida cristiana y el compromiso social es evidente en las enseñanzas del Papa Juan Pablo II, quien al cumplirse los noventa años de la Encíclica *Rerum Novarum* en 1981, dedica la Encíclica *Laborem Exercens* al trabajo, como bien fundamental de la persona<sup>18</sup>.

## **1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 PROBLEMA GENERAL**

Por tanto, ante la presencia constante de la Iglesia en la cuestión social, cabe entonces preguntarse:

¿HA INFLUIDO EL MENSAJE DE LA IGLESIA SOBRE EL TRABAJO, CONTENIDO EN LA ENCICLICA “LABOREM EXERCENS”, EN EL TRATAMIENTO QUE SE DA EN LA LEGISLACION LABORAL PERUANA AL EMPLEO Y A LA REMUNERACION JUSTA?

### **1.2.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS**

Cabe señalar que el análisis del mensaje se centrará en los siguientes puntos específicos:

1.- ¿Cuál es la concepción del trabajo humano que tiene el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la encíclica “*Laborem Exercens*”?

2.- ¿Cuál es el tratamiento que le da la legislación laboral peruana al derecho al empleo?

---

<sup>17</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. Numeral 89.

<sup>18</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA Numeral 101.

3.- ¿Cuál es el tratamiento que le da la legislación laboral peruana a la remuneración justa?

### **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

#### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL:**

Determinar si la concepción del trabajo humano que tiene el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica Laborem Exercens ha influido en el tratamiento que se da en la legislación laboral peruana al empleo y a la remuneración justa.

#### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

1.- Analizar el tratamiento dado a la concepción del trabajo humano en el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica Laborem Exercens y en la legislación laboral peruana.

2.- Analizar el tratamiento dado al empleo en el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica Laborem Exercens y en la legislación laboral peruana.

3.- Analizar el tratamiento dado a la remuneración justa en el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica Laborem Exercens y en la legislación laboral peruana.

### **1.4 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO**

El Derecho Laboral, por su propia naturaleza, tiene un carácter eminentemente protector de la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

La Iglesia por su parte, ha mostrado desde sus inicios y con mayor énfasis desde los cambios suscitados por la Revolución Industrial, una gran preocupación por la cuestión social.

Dos puntos principales de preocupación, tanto para el Derecho Laboral como para la Iglesia, son el empleo y la remuneración justa.

La Encíclica *Laborem Exercens* considera el derecho al empleo y el derecho a la remuneración justa como elementos esenciales de la dignidad del trabajo.

Por su parte, para el Derecho Laboral, el derecho al empleo y el derecho a la remuneración justa son derechos esenciales de todo trabajador.

Con esta investigación se pretende, por una parte, efectuar un aporte de carácter teórico al establecer cuál es la concepción del trabajo que tiene el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica *Laborem Exercens* y, establecidos estos conceptos, compararlos con la definición que el Derecho Laboral tiene respecto al trabajo humano.

Finalmente, dado que no existen investigaciones explícitas que den cuenta de la concepción que ha tenido el Magisterio Social de la Iglesia sobre el empleo y la remuneración justa, lo que se busca con la presente investigación es determinar hasta qué punto el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica *Laborem Exercens* respecto al empleo y a la remuneración justa puede enriquecer el tratamiento que la legislación laboral peruana le da a estos elementos esenciales del trabajo.

Criterios para evaluar la importancia potencial de la investigación:

- 1- **Conveniencia:** la investigación servirá para determinar hasta qué punto el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica *Laborem Exercens* respecto al derecho al empleo y al derecho a la remuneración justa puede enriquecer el tratamiento que la legislación laboral peruana le da a estos elementos esenciales del trabajo.
- 2- **Relevancia social:** la investigación servirá para determinar la posibilidad de mejorar la legislación laboral peruana mediante una mayor adecuación de la misma a los criterios del mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en

la Encíclica *Laborem Exercens*, específicamente en lo concerniente al derecho al empleo y a la remuneración justa.

- 3- Implicancia práctica: la investigación ayudará a mejorar el clima laboral existente mediante el trato digno a los trabajadores.
- 4- Valor teórico: la investigación ayudará a que puedan surgir ideas o recomendaciones orientadas a adecuar o mejorar la legislación laboral actualmente vigente sobre el empleo y la remuneración justa, a los criterios del mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica *Laborem Exercens*, específicamente en lo concerniente al empleo y a la remuneración justa.
- 5- Utilidad metodológica: la investigación puede ayudar a definir la concepción del trabajo humano que tiene el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica *Laborem Exercens*, al compararlas con el concepto de trabajo humano que defiende el Derecho Laboral.

#### **1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL**

La concepción del trabajo humano que tiene el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica *Laborem Exercens* ha influido en el tratamiento que se da en la legislación laboral peruana al empleo y a la remuneración justa.

#### **1.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

1.- El mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica *Laborem Exercens* establece una concepción del Trabajo.

2.- La legislación laboral peruana reconoce el derecho al empleo como elemento esencial del trabajo.

3.- la legislación laboral peruana reconoce el derecho a la remuneración justa como elemento esencial del trabajo.

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGIA**

#### **2.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACION**

El enfoque de la presente investigación es Cualitativo porque no se busca recolectar datos numéricos de objetos, personas o participantes, ni estudiar fenómenos con base en la medición de los mismos mediante procesos estadísticos, sino que lo que se pretende es analizar los criterios sobre el trabajo humano, el empleo y la remuneración justa, que tiene el Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica Laborem Exercens, así como aquellos que rigen la relación trabajador – empleador en la legislación laboral peruana en los temas indicados.

#### **2.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACION**

La presente investigación es de alcance descriptivo porque lo que se busca con esta investigación es básicamente describir cual es el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica Laborem Exercens respecto al trabajo humano, el empleo y la remuneración justa y determinar hasta qué punto dicho mensaje puede enriquecer el tratamiento que la legislación laboral peruana le da a estos elementos esenciales del trabajo.

#### **2.3 DISEÑO DE INVESTIGACION**

El diseño de la presente investigación es un diseño no experimental descriptivo porque en este estudio no se ha construido deliberadamente una situación, no se ha construido una realidad sino que se está observando, analizando una situación ya existente, no provocada intencionalmente para la investigación. Por lo tanto, no va a haber manipulación de las variables, no se interfiere directamente en estas. Es descriptivo porque lo que se busca es detallar cual es la concepción del trabajo humano, el empleo y la



remuneración justa, que tiene el mensaje del Magisterio Social de la Iglesia contenido en la Encíclica *Laborem Exercens* y determinar hasta qué punto la legislación laboral peruana puede verse enriquecida por este mensaje.

La técnica utilizada es la de recopilación y análisis de documentos, textos y revisión de bibliografía y otros materiales que se consideraron de utilidad para la investigación, de los cuales se extrajo y recopiló la información considerada relevante y necesaria para el problema de investigación, identificando los puntos comunes y los propios de la Encíclica *Laborem Exercens* y de la legislación laboral peruana, referidos a la concepción del trabajo humano, el empleo y la remuneración justa.

## **2.4 DESCRIPCION DEL AMBITO DE LA INVESTIGACION**

El ámbito de la presente investigación está centrado en la Encíclica *Laborem Exercens* y los documentos del Magisterio de la Iglesia que ésta utiliza como sustento de sus observaciones respecto al concepto del trabajo así como a la remuneración justa y al empleo decente.

En cuanto al Derecho Laboral peruano, el ámbito de investigación está centrado en la doctrina laboral que define el trabajo humano así, como en las normas legales que definen y regulan la remuneración justa y el empleo decente.

La investigación no presenta problemas de viabilidad pues se dispone de los recursos necesarios para llevarla a cabo, los cuales son principalmente documentarios.

## 2.5 VARIABLES

### 2.5.1 DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

#### **V1: Encíclica Laborem Exercens:**

La Encíclica<sup>19</sup> es una forma muy antigua de correspondencia eclesiástica, que denota de forma particular la comunión de fe y caridad que existe entre las varias "iglesias", esto es, entre las varias comunidades que forman la Iglesia.

En los inicios de la Iglesia, los obispos frecuentemente enviaban cartas a otros obispos para asegurar la unidad en la doctrina y vida eclesial.

Una Encíclica es un documento pontificio, una carta pública y formal del Sumo Pontífice en la que expresa su enseñanza en materias de gran importancia. La denominación "Encíclica" proviene del latín "Literae encyclicae", que literalmente significa "cartas circulares". Las cartas encíclicas formalmente tienen el valor de enseñanza dirigida a la Iglesia Universal. Sin embargo, cuando tratan de cuestiones sociales, económicas o políticas, son dirigidas comúnmente no solo a los católicos, sino a todos los hombres y mujeres de buena voluntad.

El título que se le da a la encíclica se deriva de sus primeras palabras en latín. Su contenido se propone enseñar sobre algún tema doctrinal o moral, avivar la devoción, condenar errores, informar a los fieles sobre peligros para la fe procedentes de corrientes culturales, amenazas del gobierno, etc.

#### **V2: Legislación laboral peruana:**

Las Fuentes del derecho<sup>20</sup> son las causas del nacimiento del Derecho. La Legislación es considerada, en los países que siguen el sistema jurídico romano, como la principal Fuente del Derecho, esto es, el origen principal de las normas jurídicas que regulan con carácter obligatorio la conducta humana.

---

<sup>19</sup> CLASIFICACION DE LOS DOCUMENTOS PONTIFICIOS

[http://www.corazones.org/articulos/clasificacion\\_documentos\\_pontificios.htm](http://www.corazones.org/articulos/clasificacion_documentos_pontificios.htm) 01.06.2014 15.50 p.m.

<sup>20</sup> AVILA HERRERA, José y Nelly VILLAR BARNUEVO. Introducción al Derecho. Materiales de enseñanza del Programa de Profesionalización a distancia en Derecho y Ciencias Políticas de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. 2007 pp 65 y ss.

Se entiende por legislación laboral peruana<sup>21</sup> al conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regular los derechos y obligaciones que surgen de la relación laboral entre trabajador y empleador.

## **2.6 DELIMITACIONES**

### **2.6.1 TEMATICA (Area en la cual se inserta la investigación).**

En lo que respecta a la Encíclica *Laborem Exercens*, la investigación se limita únicamente a establecer la concepción que ésta plantea sobre el trabajo humano y por ende, sobre el empleo decente y la remuneración justa que derivan del trabajo.

En lo que respecta a la legislación laboral peruana, la investigación se limita a la forma en que ésta regula el empleo y la remuneración justa en nuestro país.

### **2.6.2 TEMPORAL (El tiempo en el que se desarrolla la investigación).**

En lo que respecta a la Encíclica *Laborem Exercens*, la investigación se limita al año 1981, en que se publica la Encíclica.

En lo que respecta a la legislación laboral peruana, la investigación se limita a la legislación laboral vigente en nuestro país en el año 2014.

### **2.6.3 ESPACIAL (Area geográfica en donde se desarrollará la investigación).**

En lo que respecta a la Encíclica *Laborem Exercens*, la investigación se desarrolla dentro de un área geográfica universal toda vez que la Encíclica ha sido dirigida a todos los hombres de buena voluntad, no circunscribiéndose por lo tanto a aquellos que profesan la religión católica.

---

<sup>21</sup> <http://www.definicionabc.com/derecho/legislacion-laboral.php> 01.06.2014 14.33 p.m.

En lo que respecta a la legislación laboral peruana, la investigación se desarrolla dentro del área geográfica correspondiente al territorio peruano, donde sus leyes tienen vigencia.

## **2.7 LIMITACIONES (obstáculos que se pueden presentar en la investigación).**

No se encuentran mayores limitaciones a esta Tesis de análisis documental toda vez que se cuenta con acceso a los documentos primarios.

## CAPITULO III

### LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA Y LA LEGISLACION LABORAL PERUANA

#### 3.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

**PAEZ PRENDES, Gustavo.** “El Trabajo en la Laborem Exercens”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad Eclesiástica de Filosofía de la Universidad de Navarra, 1994, Pamplona.

La citada tesis, de la cual se ha publicado únicamente la Sección II, que analiza los presupuestos filosóficos de la Encíclica y las reflexiones del Papa Juan Pablo II en la Laborem Exercens acerca del Marxismo y del Capitalismo, así como las Conclusiones, se centra en una análisis de contenido filosófico de la encíclica, basado, según propia indicación de su autor en el “...modo filosófico-teológico de analizar los temas que trata en sus diversas aportaciones magisteriales...”<sup>22</sup> el Papa Juan Pablo II.

**CHIPOCO CACEDA, Carlos.** “La Constitucionalización del Derecho del Trabajo en el Perú”. Tesis para optar el Grado Académico de Bachiller en Derecho presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima 1981.

En esta tesis, el autor señala que la explicación para el proceso de constitucionalización de los derechos laborales en el Perú no se encuentra solo en temas doctrinales sino principalmente en las razones históricas de por qué se desarrolla dicho proceso en nuestro país. Ello implica, según el autor, conocer la historia de los regímenes laborales en el Perú.

---

<sup>22</sup> PAEZ PRENDES, Gustavo. El Trabajo en la Laborem Exercens. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad Eclesiástica de Filosofía de la Universidad de Navarra, Pamplona. 1994 pag. 338.

**MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”.** Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009.

En esta tesis, el autor busca determinar doctrinariamente si existen derechos laborales de rango constitucional y para ello hace un análisis de derecho constitucional comparado, a fin de determinar si existen derechos laborales recogidos en las Constituciones de diversos países. Para ello hace un análisis comparativo de 24 constituciones europeas y 19 latinoamericanas. Incluye igualmente en su análisis instrumentos jurídicos supranacionales tales como convenciones de derechos humanos y documentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### **3.2 LA CUESTION SOCIAL DESDE LA *RERUM NOVARUM* HASTA LA *LABOREM EXERCENS***

La Congregación para la Educación Católica<sup>23</sup> señala que la enseñanza social de la Iglesia nace del encuentro del mensaje evangélico y sus exigencias éticas con los problemas que surgen en la vida de la sociedad.

El Catecismo de la Iglesia Católica<sup>24</sup>, por su parte, menciona que dichas enseñanzas contienen un cuerpo de doctrina que se articula a medida que la Iglesia interpreta los acontecimientos a lo largo de la historia, a la luz del conjunto de la Palabra revelada por Cristo Jesús y con la asistencia del Espíritu Santo.

De acuerdo con el citado documento<sup>25</sup>, la Doctrina Social de la Iglesia propone principios de reflexión, extrae criterios de juicio y da orientaciones para la acción.

En ese sentido, se caracteriza por la continuidad y por la renovación.

---

<sup>23</sup> CONGREGACION PARA LA EDUCACION CATOLICA. Orientaciones para el estudio y la enseñanza de la doctrina social de la Iglesia en la formación de los sacerdotes. Roma, 1988, pag 9.

<sup>24</sup> CATECISMO DE LA IGLESIA CATOLICA. Numeral 2422.

<sup>25</sup> CATECISMO DE LA IGLESIA CATOLICA. Numeral 2423.

Es una doctrina constante, que no depende de diversas ideologías, culturas u opiniones, sino que manifiesta la continuidad de una enseñanza que tiene sus fundamentos en los valores universales que derivan de la Revelación y de la naturaleza humana.

Pero, por otro lado, atenta a los eventos que se producen en la historia y dejándose interpelar por ellos, la Doctrina Social de la Iglesia manifiesta una capacidad de renovación continua.

Por tanto, como señala el Compendio de Doctrina Social de la Iglesia<sup>26</sup>, la firmeza de sus principios no la convierten en un sistema rígido de enseñanzas sino más bien en un Magisterio que está en condiciones de abrirse a las *cosas nuevas*, sin diluirse en ellas.

El Numeral 87 del citado documento enseña que, en su continua atención por el hombre y la sociedad, la Iglesia ha acumulado un rico patrimonio doctrinal, el cual, teniendo sus raíces en la Sagrada Escritura, en especial en el Evangelio y en los escritos apostólicos, ha ido tomando cuerpo y forma a partir de los Padres de la Iglesia y de los grandes Doctores del Medioevo, constituyéndose así una doctrina en la cual la Iglesia se ha ido reconociendo progresivamente.

Como indica el Cardenal Angelo Sodano, en la introducción al Compendio de Doctrina Social de la Iglesia<sup>27</sup>, a lo largo de su historia y particularmente durante los últimos cien años, la Iglesia no ha renunciado nunca a decir la “palabra que le corresponde” – según la expresión del Papa León XIII - acerca de las cuestiones de la vida social.

La locución doctrina social sin embargo, es relativamente moderna, ya que se remonta al Papa Pio XI, quien utiliza dicha locución en la Carta Encíclica *Quadragesimo Anno*, que fue promulgada en 1931 conmemorando el 40º aniversario de la promulgación de la Encíclica *Rerum Novarum*. Posteriormente, el Papa Pio XII habló de “doctrina social católica” en su Radiomensaje por el 50º aniversario de la Encíclica *Rerum Novarum* en

---

<sup>26</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. Numeral 85.

<sup>27</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA p. XII.

1941 y de “doctrina social de la Iglesia” en la Exhortación Apostólica *Menti Nostrae* de setiembre de 1950.

Es también interesante desde luego tomar en cuenta lo relativo al lenguaje utilizado en los documentos papales.

El Prof. Carlos Soria, O.P.<sup>28</sup>, comenta que al principio, las primeras grandes encíclicas, como la *Rerum Novarum* de León XIII y la *Quadragesimo Anno* de Pio XI, fueron redactadas en el latín eclesiástico de la época. Pio XII utilizó en cambio en sus discursos un lenguaje mucho más moderno y más cercano a las ciencias no eclesiásticas. Juan XXIII, en cambio, en la Encíclica *Mater et Magistra* trabajó, al parecer, sobre el texto original en italiano, utilizando un lenguaje más sencillo y asequible a todos los públicos.

Sin embargo, continúa el citado autor<sup>29</sup>, es necesario resaltar un hecho importante: en los documentos sociales que los Papas han escrito hay variaciones en su lenguaje debidas a diversos factores, como las circunstancias históricas culturales en las cuales se escribieron estos documentos, los diferentes auditorios a los que fueron dirigidos y las características personales de cada Pontífice, con su estilo peculiar y sus variadas experiencias.

### **3.2.1 DESDE LEON XIII HASTA PABLO VI**

#### **3.2.1.1 LEON XIII (20.02.1878 – 20.07.1903)**

El Catecismo de la Iglesia Católica<sup>30</sup> señala que en el siglo XIX se produce el encuentro entre el Evangelio y la sociedad industrial moderna, con sus nuevas estructuras para producción de bienes de consumo, su nueva concepción de la sociedad, del Estado y de la autoridad y sus nuevas formas de trabajo y de propiedad.

---

<sup>28</sup> SORIA, Carlos, O.P. *Elementos para una Comprensión de la Doctrina Social: Problemas Epistemológicos y Teológicos*. En PONTIFICIA COMISIÓN IUSTITIA ET PAX RERUM NOVARUM LABOREM EXERCENS, 2000 SYMPOSIUM. Roma 3-5 abril 1982, PCIP, Roma 1982, pag 115-136.

<sup>29</sup> SORIA, Carlos, O.P. *Elementos para una Comprensión de la Doctrina Social: Problemas Epistemológicos y Teológicos*. En PONTIFICIA COMISIÓN IUSTITIA ET PAX RERUM NOVARUM LABOREM EXERCENS, 2000 SYMPOSIUM. Roma 3-5 abril 1982, PCIP, Roma 1982, pag 118.

<sup>30</sup> CATECISMO DE LA IGLESIA CATOLICA Numeral 2421.



La revolución industrial planteó a la Iglesia un gran desafío ya que durante siglos su mensaje se dirigió a una sociedad de tipo agrícola, caracterizada por ritmos regulares y cíclicos. Ahora debía tomar en cuenta el hecho de que la sociedad se había vuelto más dinámica, debía considerar la complejidad de los nuevos fenómenos y de las increíbles transformaciones que la técnica había hecho posibles.

El Compendio de Doctrina Social de la Iglesia<sup>31</sup> menciona que la denominada *cuestión obrera*, esto es, el problema de la explotación de los trabajadores debido a la nueva organización industrial del trabajo de matriz capitalista y el problema no menos grave de la instrumentalización ideológica (socialista y comunista) de las justas reivindicaciones del mundo del trabajo, se convirtieron en un punto de atención urgente para la solicitud pastoral de la Iglesia: las *res novae* constituidas por aquellos eventos eran un desafío para sus enseñanzas.

Es así, que el 15 de mayo de 1891, el Papa León XIII promulga la primera encíclica social, la *Rerum Novarum* sobre la situación de los obreros.

El nombre secular de León XIII fue Gioacchino Pecci<sup>32</sup> y nació el 02 de marzo de 1810 en la localidad de Carpineto, en los Estados Pontificios. Sexto hijo de una familia perteneciente a la baja nobleza italiana, fue educado por los jesuitas en Viterbo y posteriormente en la Academia de Eclesiásticos Nobles y en la Universidad de La Sapienza, ambas ubicadas en Roma. Fue ordenado sacerdote muy joven y entró en el servicio doméstico del Papa Pío IX en 1837. Ese mismo año fue nombrado gobernador de Benevento y en 1841 lo fue de Perugia. En 1843 fue consagrado arzobispo y nombrado nuncio de su Santidad en Bruselas, en la corte del rey Leopoldo I de Bélgica.

Regresó a Italia en 1846, siendo designado Obispo de Perugia. En 1852 fue nombrado Cardenal, a pesar de tener fama de congeniar con los liberales y mostrar poco interés por el poder terrenal de la Iglesia. En Perugia reorganizó la diócesis, elevando la preparación intelectual y el espíritu religioso del clero del que era pastor, dedicándose además a estudiar textos de filosofía cristiana que actualizaban los de Santo Tomás de

---

<sup>31</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. Numeral 267

<sup>32</sup> MELGAR GIL, Luis-Tomás. *La Historia de los Papas desde San Pedro hasta Francisco*. Editorial Libsa, Madrid 2013. Pag. 416 ss.

Aquino y propugnaban la modernización de las relaciones de la Iglesia con los otros Estados.

A la muerte del Papa Pio IX la candidatura del Cardenal Pecci para ocupar el sillón de San Pedro fue apoyada en su mayoría por cardenales no italianos impresionados por su fuerte carácter y su liberalismo. Fue elegido Papa el 20 de febrero de 1878, escogiendo el nombre de León XIII para honrar la memoria del Papa León XII, a quien admiraba por su preocupación por la educación, su actitud conciliadora y su deseo de establecer vínculos con los cristianos separados de Roma.

Por su edad y delicado estado de salud fue considerado un Papa de “transición” ya que se le auguraba un pontificado corto. Sin embargo, este Papa de “transición” tuvo un pontificado de 25 años, caracterizado por ser muy activo y por los cambios profundos que trajo a la Iglesia. Traía consigo un espíritu conciliador y abierto a los nuevos tiempos, aun cuando era tan intransigente como su predecesor.

Defendió los avances científicos e hizo cuanto estuvo en su mano para que la Iglesia católica se abriera al progreso, actitud que dejó clara en las numerosas encíclicas en que daba instrucciones a los católicos del mundo.

Tuvo una preocupación especial por las clases trabajadoras, condenando la lucha de clases y defendiendo el derecho de los trabajadores a un salario justo y a constituirse en asociaciones libres y propias.

El 15 de mayo de 1891 el Papa León XIII promulga la Encíclica *Rerum Novarum*, en la que examina la situación de los trabajadores asalariados. En la introducción de dicho documento el Papa<sup>33</sup> indica claramente los motivos de su pronunciamiento:

(...) los adelantos de la industria y de las artes, que caminan por nuevos derroteros; el cambio operado en las relaciones mutuas entre patronos y obreros; la acumulación de las riquezas en manos de unos pocos y la pobreza de la inmensa mayoría; la mayor confianza de los obreros en sí mismos y la más estrecha cohesión entre ellos, juntamente con la relajación de la moral, han determinado el planteamiento de la contienda. Cuál y cuán grande sea la importancia de las cosas que van en ello, se ve por la punzante ansiedad en que viven todos los espíritus (...).

---

<sup>33</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 1.

León XIII<sup>34</sup> señala también que si bien ese tema ya había sido tratado por él en diversas ocasiones, lo había sido de manera incidental, pero sentía que en esos momentos era necesario dedicar a la cuestión obrera toda la encíclica “a fin de que resplandezcan los principios con que poder dirimir la contienda conforme lo piden la verdad y la justicia”.

El Santo Padre<sup>35</sup> continúa en el mismo numeral indicando que:

(...) es urgente proveer de la manera oportuna al bien de las gentes de condición humilde, pues es mayoría la que se debate indecorosamente en una situación miserable y calamitosa, ya que, disueltos en el pasado siglo los antiguos gremios de artesanos, sin ningún apoyo que viniera a llenar su vacío, desentendiéndose las instituciones públicas y las leyes de la religión de nuestros antepasados, el tiempo fue insensiblemente entregando a los obreros, aislados e indefensos, a la inhumanidad de los empresarios y a la desenfrenada codicia de los competidores. Hizo aumentar el mal la voraz usura (...).

León XIII<sup>36</sup> prosigue señalando, en la introducción de la Encíclica, que debe tomarse en cuenta que la contratación del trabajo se halla sometida “al poder de unos pocos, hasta el punto de que un número sumamente reducido de opulentos y adinerados ha impuesto poco menos que el yugo de la esclavitud a una muchedumbre infinita de proletarios”.

El Sumo Pontífice<sup>37</sup> afirma igualmente que:

(...) serán inútiles y vanos los intentos de los hombres si se da de lado a la Iglesia. En efecto, es la Iglesia la que saca del Evangelio las enseñanzas en virtud de las cuales se puede resolver por completo el conflicto, o, limando sus asperezas, hacerlo más soportable; ella es la que trata no sólo de instruir la inteligencia, sino también de encauzar la vida y las costumbres de cada uno con sus preceptos; ella la que mejora la situación de los proletarios con muchas utilísimas instituciones; ella la que quiere y desea ardientemente que los pensamientos y las fuerzas de todos los órdenes sociales se alíen con la finalidad de mirar por el bien de la causa obrera de la mejor manera posible, y estima que a tal fin deben orientarse, si bien con justicia y moderación, las mismas leyes y la autoridad del Estado.

El Papa<sup>38</sup> establece, en primer lugar, que se debe respetar la condición humana, señalando que entre los hombres hay, por naturaleza, muchas y grandes diferencias ya que no todos tienen iguales talentos, habilidades, salud o fuerzas y que de estas inevitables diferencias es de donde brota la diferencia de fortuna.

---

<sup>34</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 1.

<sup>35</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 1.

<sup>36</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 1.

<sup>37</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 12.

<sup>38</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 13.

El Santo Padre<sup>39</sup> considera un error la suposición de que una clase social sea espontáneamente enemiga de la otra y que los ricos y los pobres deban estar en un “perpetuo duelo”. Más bien, señala, ambos se necesitan ya que “ni el capital puede subsistir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital”.

Para cortar de raíz esta lucha León XIII<sup>40</sup> indica que la fuerza de la doctrina cristiana puede unir a los ricos y los proletarios “llamando a ambas clases al cumplimiento de los deberes respectivos y, ante todo, a los deberes de justicia”.

Señala igualmente el Papa<sup>41</sup> que las autoridades públicas deben intervenir, aunque dentro de ciertos límites, con el “vigor y la autoridad de las leyes” si:

(...) alguna vez ocurre que algo amenaza entre el pueblo por tumultos de obreros o por huelgas; que se relajan entre los proletarios los lazos naturales de la familia; que se quebranta entre ellos la religión por no contar con la suficiente holgura para los deberes religiosos; si se plantea en los talleres el peligro para la pureza de las costumbres por la promiscuidad o por otros incentivos de pecado; si la clase patronal oprime a los obreros con cargas injustas o los veja imponiéndoles condiciones ofensivas para la persona y dignidad humanas; si daña la salud con trabajo excesivo, impropio del sexo o de la edad (...)

El Sumo Pontífice<sup>42</sup> señala que el Estado debe tutelar en el obrero los bienes del alma, ya que la vida mortal no es el fin último por el cual hemos sido creados sino “el camino y el instrumento para perfeccionar la vida del alma”. En ese sentido, el Papa establece la necesidad de que los trabajos se interrumpen en los días festivos, sin entender con ello que este descanso se refiere a una mayor inoperatividad u ociosidad por parte de los trabajadores, la cual es “engendradora de vicios y fomentadora de derroches de dinero”, sino que se trata del “descanso consagrado por la religión”, el cual “aparta al hombre de los trabajos y problemas de la vida diaria, para atraerlo al pensamiento de las cosas celestiales y a rendir a la suprema divinidad el culto justo y debido”.

Pero también enfatiza el Papa<sup>43</sup> que en lo que respecta a los bienes del cuerpo, lo primero que se ha de hacer es librar a los obreros de la “crueldad de los ambiciosos”, no

---

<sup>39</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 14.

<sup>40</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 15.

<sup>41</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 26.

<sup>42</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 30.

<sup>43</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 31.

debiendo por tanto tolerarse la exigencia de un rendimiento físico que haga que el cuerpo se rinda por la fatiga y el espíritu se embote por el exceso de trabajo.

En ese sentido, León XIII<sup>44</sup> indica que se debe velar por que la jornada diaria:

(...) no se prolongue más horas de las que permitan las fuerzas. Ahora bien: cuánto deba ser el intervalo dedicado al descanso, lo determinarán la clase de trabajo, las circunstancias de tiempo y lugar y la condición misma de los operarios.

En el Numeral 31 de la Encíclica *Rerum Novarum* el Santo Padre también opina sobre el trabajo infantil y el trabajo de la mujer, señalando que se debe cuidar que los niños hayan desarrollado suficientemente su cuerpo, su inteligencia y su alma antes de que entren en los talleres, toda vez que la actividad precoz destruye la constitución del niño. Respecto al trabajo de la mujer, considera que ésta ha nacido para las labores domésticas, las cuales protegen el decoro femenino, pero sobre todo responden por naturaleza a la educación de los hijos y a la prosperidad de la familia. En ese sentido, señala, hay oficios que son menos aptos para la mujer.

León XIII<sup>45</sup> considera como un “asunto de la mayor importancia” lo referente a la cuantía del salario y para referirse a este punto empieza por definir lo que es el trabajo:

Trabajar es ocuparse en hacer algo con el objeto de adquirir las cosas necesarias para los usos diversos de la vida y, sobre todo, para la propia conservación.

Por lo tanto, continúa el Papa<sup>46</sup>, el trabajo implica por naturaleza dos “a modo de notas”: que sea personal y que sea necesario. Personal, ya que la energía operante es inherente y propia de la persona que la ejerce. Necesario por cuanto el fruto del trabajo es necesario para el hombre para defensa de su vida y la posibilidad de lograr dicho sustento se la da al hombre “nada más que el sueldo ganado con su trabajo”.

Respecto al salario, el Santo Padre<sup>47</sup> culmina estableciendo que:

---

<sup>44</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 31.

<sup>45</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 32.

<sup>46</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 32.

<sup>47</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 32.

(...) el salario no debe ser en manera alguna insuficiente para alimentar a un obrero frugal y morigerado. Por tanto, si el obrero, obligado por la necesidad o acosado por el miedo de un mal mayor, acepta, aun no queriéndola, una condición más dura, porque la imponen el patrono o el empresario, esto es ciertamente soportar una violencia, contra la cual reclama la justicia.

En lo que se refiere a las asociaciones de obreros, el Papa<sup>48</sup> manifiesta que son muy convenientes, pero también señala con preocupación que se ha confirmado que dichas asociaciones están siendo manejadas por “jefes ocultos” que imponen una disciplina que no es conforme con lo cristiano ni con la salud pública y acaparan las fuentes de producción, llevando por consiguiente a la miseria a quienes no quieren asociarse con ellos. Por ende, los obreros cristianos se ven ante la alternativa o de inscribirse en dichas asociaciones, peligrosas para su religión, o juntarse para constituir sus propias sociedades y así tratar de liberarse de esa injusta e insostenible opresión.

En ese sentido, León XIII<sup>49</sup> establece como ley general y perpetua que las asociaciones de obreros se han de:

(...) constituir y gobernar de tal modo que proporcionen los medios más idóneos y convenientes para el fin que se proponen, consistente en que cada miembro de la sociedad consiga, en la medida de lo posible, un aumento de los bienes del cuerpo, del alma y de la familia. Pero es evidente que se ha de tender, como fin principal, a la perfección de la piedad y de las costumbres, y asimismo que a este fin habrá de encaminarse toda la disciplina social. De lo contrario, degeneraría y no aventajarían mucho a ese tipo de asociaciones en que no suele contar para nada ninguna razón religiosa.

Estas asociaciones además, deben velar por la instrucción religiosa de los obreros, de manera que todos conozcan sus obligaciones para con Dios, sabiendo lo que han de creer, lo que han de esperar y lo que han de hacer para su salvación eterna. El Santo Padre, por tanto, insta a dichas asociaciones a que inciten a los obreros el culto a Dios y la afición a la piedad, a velar por el cumplimiento de la obligación de los días festivos, a amar y reverenciar a la Iglesia, a cumplir sus preceptos y frecuentar los sacramentos.

Por último, el Papa indica que las asociaciones de obreros deben proveer que en ningún momento falte trabajo al obrero y que se establezca una aportación con la que poder sostener a las necesidades de éstos ya sea en los casos de accidentes de la industria o por enfermedad, en la vejez y en cualquier otro infortunio.

---

<sup>48</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 37.

<sup>49</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 39.

Con esto, señala León XIII<sup>50</sup>, “se habrá provisto bastante para el bienestar y la tutela de los débiles, y las asociaciones católicas serán consideradas de no pequeña importancia para la prosperidad de las naciones”.

De acuerdo con lo señalado en el Compendio de Doctrina Social de la Iglesia<sup>51</sup>, las orientaciones expresadas en la Encíclica *Rerum Novarum* reforzaron el compromiso cristiano en la vida social, el cual se manifestó en el nacimiento y consolidación de numerosas iniciativas de alto nivel civil: uniones y centros de estudios sociales, asociaciones, sociedades obreras, sindicatos, cooperativas, bancos rurales, aseguradoras, obras de asistencia. Todo esto dio un notable impulso a la legislación laboral en orden a la protección de los obreros, sobre todo de los niños y de las mujeres; a la instrucción y a la mejora de los salarios y de la higiene.

Héctor Cornejo Chávez<sup>52</sup> señala, por su parte, que la importancia que tiene la Encíclica *Rerum Novarum* es tal, que ha sido considerada por muchos como la Carta Magna cristiana del trabajo, sirviendo de referencia, para posteriores pronunciamientos de la Iglesia respecto al tema del trabajo, así como de fuente de inspiración para nuevos desarrollos y para mantener a la Iglesia constantemente en sintonía con los grandes problemas del siempre cambiante mundo del trabajo.

Todos los pronunciamientos de los Sumos Pontífices en relación con el trabajo, efectuados con posterioridad a la Encíclica *Rerum Novarum*, se han dado con ocasión de un nuevo aniversario de la promulgación de dicha Encíclica.

### **3.2.1.2 PIO XI (12.02.1922-10.02.1939)**

Cuarenta años después de la promulgación de la Encíclica *Rerum Novarum*, el desarrollo de la sociedad industrial había llevado a una creciente concentración de fuerza y de poder en el mundo económico-social y encendido una cruel lucha de clases. A la

---

<sup>50</sup> Encíclica RERUM NOVARUM. Numeral 40.

<sup>51</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. Numeral 268

<sup>52</sup> CORNEJO CHAVEZ, Héctor. *Visión Cristiana del Trabajo a lo largo de las Encíclicas Sociales*. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 5-13.

industrialización se había agregado la expansión del poder de los grupos financieros en un ámbito nacional e internacional.

De acuerdo con lo señalado por el Compendio de Doctrina Social de la Iglesia<sup>53</sup>, nos encontramos en el período posterior a la Primera Guerra Mundial, durante el cual se estaban afirmando en Europa los regímenes totalitarios. A ello hay que añadir que en 1929 se había producido una grave crisis económica a nivel mundial.

Ante esta situación y conmemorando el cuadragésimo aniversario de la Encíclica *Rerum Novarum*, el Papa Pio XI promulga la Encíclica *Quadragesimo Anno*.

La Congregación para la Educación Católica<sup>54</sup> menciona que la Iglesia se enfrentaba en ese momento a una sociedad que debía reconstruirse desde sus bases económicas, toda ella convertida en la cuestión que se debía afrontar, y Pio XI sintió “...el deber y la responsabilidad de promover un mayor conocimiento, una más exacta interpretación y una urgente aplicación de la ley moral reguladora de las relaciones humanas... con el fin de superar el conflicto de clases y llegar a un nuevo orden social basado en la justicia y en la caridad”.

El nombre secular de Pio XI fue Ambrogio Damiano Achille Ratti<sup>55</sup> y nació en Desio, Reino Lombardo-Veneto, el 31 de mayo de 1857. Fue el cuarto hijo de Francesco Ratti y de Teresa Galli, familia perteneciente a la clase media burguesa. Estudió primero en el Seminario Teológico de Milano y luego en el Seminario Lombardo de Roma. Fue ordenado sacerdote en 1879 en San Giovanni Laterano.

Regresó a Milano donde dictó la cátedra de teología dogmática en el Seminario Teológico de Milano. En 1907 fue nombrado prefecto de la Biblioteca Ambrosiana, cargo que ejerció hasta 1912. Paralelamente a su actividad sacerdotal practicaba el alpinismo.

---

<sup>53</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. Numeral 91

<sup>54</sup> CONGREGACION PARA LA EDUCACION CATOLICA. Orientaciones para el estudio y la enseñanza de la doctrina social de la Iglesia en la formación de los sacerdotes. Roma, 1988, pag 24.

<sup>55</sup> [http://www.vatican.va/holy\\_father/pius\\_xi/biography/documents/hf\\_pxi\\_bio\\_20070330\\_biography\\_it.html](http://www.vatican.va/holy_father/pius_xi/biography/documents/hf_pxi_bio_20070330_biography_it.html) recuperado el 14.06.2014 09.30 a.m.



En 1911 el Papa Pio X lo nombra viceprefecto de la Biblioteca Vaticana y en 1914 es nombrado director de la misma. En 1918 fue destinado a Varsovia como nuncio apostólico siendo nombrado ese mismo año como Arzobispo de Varsovia por el Papa Benedicto XV.

En 1921 regresa a Italia para ser nombrado, en setiembre de ese año, Arzobispo de Milano. En diciembre de ese mismo año participa en la inauguración de la Università Cattolica del Sacro Cuore.

A la muerte del Papa Benedicto XV es elegido Papa el 12 de febrero de 1922, escogiendo el nombre de Pio XI.

Por su extensa actividad en diversos sectores, Pío XI habría de merecer diversos títulos, durante los diecisiete años que gobernó la Iglesia.

En el plano estrictamente doctrinal, escribió cuatro Encíclicas definidas como “magníficas columnas”<sup>56</sup> por el entonces Obispo Angelo Giuseppe Roncalli: en orden cronológico, la *Divini illius Magistri*, la *Casti Connubii*, la *Quadragesimo Anno* y la *Ad Catholici Sacerdotii*.

La Encíclica *Quadragesimo Anno*, fue promulgada en 1931 por Pio XI conmemorando los cuarenta años de la encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII.

En ella el Santo Padre<sup>57</sup> señala que:

(...) la encíclica *Rerum Novarum* tiene de peculiar entre todas las demás el haber dado al género humano, en el momento de máxima oportunidad e incluso de necesidad, normas las más seguras para resolver adecuadamente ese difícil problema de humana convivencia que se conoce bajo el nombre de “cuestión social”.

Igualmente, el Papa señala que la finalidad de la Encíclica *Quadragesimo Anno*<sup>58</sup> es:

---

<sup>56</sup>[http://www.vatican.va/holy\\_father/pius\\_xi/biography/documents/hf\\_pxi\\_bio\\_20070330\\_biography\\_it.html](http://www.vatican.va/holy_father/pius_xi/biography/documents/hf_pxi_bio_20070330_biography_it.html) recuperado el 14.06.2014 09.30 a.m.

<sup>57</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 2.

<sup>58</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 15.

(...) recordar los grandes bienes que de ella se han seguido, tanto para la Iglesia católica como para toda la sociedad humana; defender de ciertas dudas la doctrina de un tan gran maestro en materia social y económica, desarrollando más algunos puntos de la misma, y, finalmente, tras un cuidadoso examen de la economía contemporánea y del socialismo, descubrir la raíz del presente desorden social y mostrar el mismo tiempo el único camino de restauración salvadora, es decir, la reforma cristiana de las costumbres.

Pio XI<sup>59</sup> menciona entre los beneficios de la encíclica *Rerum Novarum* el que a partir de las enseñanzas de León XIII se cuidase de elevar a la clase obrera, la cual, “a consecuencia del enorme progreso de las industrias modernas, no había logrado todavía un puesto o grado equitativo en el consorcio humano y permanecía por ello, poco menos que olvidada y menospreciada”.

Esta labor, señala el Sumo Pontífice, es una labor constante y ayudó a darles a conocer a los obreros su verdadera dignidad y también a capacitarlos en el conocimiento de sus deberes y derechos como obreros, convirtiéndolos incluso en guías de los demás.

Otro de los beneficios de la Encíclica *Rerum Novarum*, indica Pio XI<sup>60</sup>, es que impulsó a los pueblos a fomentar intensamente y a poner en práctica verdaderas políticas sociales.

Surgió por ende, según indica el Sumo Pontífice<sup>61</sup>, una nueva y anteriormente desconocida rama del derecho, la cual defiende firmemente los derechos de los trabajadores, emanados de su dignidad de hombres y de cristianos, tomando con sus leyes, bajo su protección, el alma, la salud, el vigor, la familia, la casa, el lugar de trabajo, la condición de los asalariados y cuanto corresponde a las mujeres y a los niños.

Pio XI<sup>62</sup> aclara que si bien estas leyes no siempre se adaptan a las enseñanzas de León XIII, tienen muchos puntos que “saben fuertemente” a *Rerum Novarum*.

Respecto a las asociaciones de obreros, las normas dadas por León XIII, según el Papa Pio XI<sup>63</sup>, incitaron a los trabajadores a constituir asociaciones profesionales

---

<sup>59</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 23.

<sup>60</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 27.

<sup>61</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 28.

<sup>62</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 28.

<sup>63</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 31.

guiándolas por el camino del deber. Estas asociaciones de trabajadores prosperaron por todas partes, englobando una gran multitud de obreros, siendo capaces de defender poderosamente los derechos y los legítimos postulados de los obreros católicos, imponiendo incluso a la sociedad los “saludables principios cristianos”<sup>64</sup>.

En el Numeral 59 de la Encíclica *Quadragesimo Anno* Pio XI señala que el fin que León XIII quería conseguir con la *Rerum Novarum* era la redención del proletariado. En muchos casos, empero, dichas enseñanzas fueron dejadas de lado ya sea por conveniencia o por considerarlas irrealizables.

Cuarenta años después, continúa el Sumo Pontífice<sup>65</sup>, la condición de los trabajadores ha mejorado y se ha hecho más equitativa, sobre todo en las naciones cultas, en que los obreros “no pueden ser ya considerados por igual afligidos por la miseria o padeciendo escasez”.

Sin embargo, el Papa indica, en el Numeral 59 de la Encíclica *Quadragesimo Anno*, que el desarrollo de las artes mecánicas y la industria ha abarcado regiones muy extensas, haciendo crecer inmensamente el número de proletarios necesitados. Por otro lado, los asalariados rurales están bajo ínfimas condiciones de vida, por lo que hay que aplicar los oportunos y eficaces remedios de la *Rerum Novarum*.

Respecto al salario justo, el Santo Padre<sup>66</sup> considera que la cuantía del mismo debe fijarse por varios factores y no por uno solo. Además, indica que el trabajo no puede ser valorado justamente ni remunerado equitativamente sin tomar en cuenta su doble carácter de social e individual.<sup>67</sup>

El Papa señala, en el Numeral 70 de la Encíclica, que hay tres puntos a tomar en cuenta para regular y determinar el salario: el sustento del obrero y su familia, la situación de la empresa y la necesidad del bien común.

---

<sup>64</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 36.

<sup>65</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 59.

<sup>66</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 66.

<sup>67</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 69.

Pio XI<sup>68</sup> indica que la remuneración del obrero debe alcanzar tanto para su sustento como para el de su familia. Pero esto, explica, no se refiere a que el resto de la familia no contribuya en el sostenimiento común de todos, sino que está establecido así en el sentido de que no se debe abusar de la condición de los niños ni de la mujer.

El Papa continúa explicando, en el Numeral 71 de la Encíclica, que es un terrible abuso que las madres de familia deban buscar un trabajo remunerado fuera de sus hogares debido a la cortedad del sueldo del padre, debiendo por tanto abandonar sus deberes domésticos y sobre todo la educación de los hijos. Por ello, propugna, las madres de familia deberían trabajar principalmente en casa o cerca de ella.

Por lo tanto, concluye el Santo Padre<sup>69</sup>, hay que luchar con denuedo para que los “padres de familia reciban un sueldo lo suficientemente amplio para atender convenientemente las necesidades domésticas ordinarias”.

Pero, continúa el Pontífice<sup>70</sup>, para establecer la cuantía del salario también es necesario tomar en cuenta las condiciones de la empresa y del empresario. Ello porque sería injusto exigir a la empresa pagar salarios elevados que no podría soportar, y por ende la llevarían a la ruina junto con sus obreros.

Igualmente, Pio XI<sup>71</sup> señala que la cuantía del salario debe “acomodarse al bien público económico” y que es necesario que se dé oportunidad de trabajar a quienes pueden y quieren hacerlo. La justicia social, continúa el Papa, pide que los salarios se fijen de tal modo que haya trabajo para el mayor número de personas y que puedan percibir una remuneración suficiente para el sostenimiento de su vida.

Respecto a las asociaciones de obreros, el Santo Padre señala en el Numeral 87 de la Encíclica *Quadragesimo Anno* que ya León XIII en la *Rerum Novarum* había descrito con toda claridad dichas asociaciones, por lo que consideraba bastante con señalar que el “hombre es libre no sólo para fundar asociaciones de orden y derecho privado sino también

---

<sup>68</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 71.

<sup>69</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 71.

<sup>70</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 72.

<sup>71</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 74.

para elegir aquella organización y aquellas leyes que estime más conducentes al fin que se ha propuesto (*Rerum Novarum*. 42)”.

Aun así, en el Numeral 91 de la Encíclica *Quadragesimo Anno*, el Pontífice señala que dado que se había iniciado una particular manera de organización sindical y corporativa, consideraba pertinente explicarla brevemente.

El sindicato, indica el Papa en el Numeral 92 de la Encíclica, es una persona jurídica constituida como tal por la potestad civil, de tal manera que ésta le otorga cierto grado de monopolio, al permitir que solo el sindicato constituido como tal pueda representar los derechos de los obreros o de los patronos y por ende sólo él estipular las condiciones sobre la manera de la conducción y locación de la mano de obra así como garantizar los denominados contratos de trabajo.

Sin embargo, continúa Pio XI en el mismo Numeral 92, inscribirse en el sindicato es potestativo y sólo en ese sentido puede decirse que un sindicato es libre, ya que una vez que se forma parte del sindicato, son obligatorias para los miembros el pago de las cuotas sindicales así como el de otros tipos de aportaciones, y “todos están ligados por los contratos de trabajo estipulados por el sindicato jurídico”.

El Papa concluye, en el Numeral 94, opinando que se puede ver fácilmente que dichas instituciones reportan beneficios tales como la colaboración pacífica de las diversas clases, la represión de las organizaciones sociales, la supresión de los desórdenes y una magistratura especial ejerciendo una autoridad moderadora.

Al final de la Encíclica *Quadragesimo Anno* el Papa Pio XI<sup>72</sup> considera que estamos ante un mundo que ha recaído en gran parte en el paganismo y que para que éste retorne a Cristo hay que elegir entre ellos mismos a quienes capacitar:

O sea, que los primeros e inmediatos apóstoles de los obreros han de ser obreros, y los apóstoles del mundo industrial y comercial deben ser de sus propios gremios.

---

<sup>72</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO. Numeral 141.

### **3.2.1.3 PIO XII (02.03.1939-09.10.1958)**

El Pontificado del Papa Pio XII atravesó los difíciles años de la Segunda Guerra Mundial y de la reconstrucción postbélica.

El nombre secular de Pio XII fue Eugenio Maria Giuseppe Pacelli<sup>73</sup> y nació en la ciudad de Roma el 2 de marzo de 1876, hijo de Filippo Pacelli y de Virginia Graziosi, familia perteneciente a la nobleza romana. Su familia estaba muy relacionada con la Curia Romana, toda vez que su padre era Decano del Colegio de Abogados consistoriales y su hermano Francesco era abogado de la Santa Sede y miembro de la Comisión Vaticana que preparó la redacción de los Pactos Lateranenses.

Estudió en el Pontificio Ateneo del Seminario Romano dell'Apollinare y en la Universidad Gregoriana. Fue ordenado sacerdote el 2 de abril de 1899, ingresando inmediatamente a prestar servicios en la Secretaría de Estado de la Santa Sede, en la Congregación de Asuntos Eclesiásticos Extraordinarios, de la cual fue nombrado subsecretario en 1911 y secretario en 1914. Fue colaborador del Cardenal Pietro Gasparri en la preparación del Código de Derecho Canónico, promulgado en 1917 por el Papa Benedicto XV.

En 1917 fue nombrado Arzobispo titular de la sede de Sardi en Anatolia y Nuncio Apostólico en Baviera, en donde se dedicó a asistir a los prisioneros y a la población alemana víctimas de la I Guerra Mundial, que se desarrollaba en ese momento.

En 1920 fue nombrado nuncio apostólico ante la nueva República de Alemania, en Berlín, concluyendo además los acuerdos de la Santa Sede con Baviera en 1925 y con Prusia en 1929.

Fue nombrado Cardenal por el Papa Pio XI en 1929. Llamado a Roma, fue nombrado Secretario de Estado en 1930, sucediendo al Cardenal Gasparri. En su calidad de

---

<sup>73</sup>[http://www.vatican.va/holy\\_father/pius\\_xii/biography/documents/hf\\_pxii\\_bio\\_20070302\\_biography\\_it.htm](http://www.vatican.va/holy_father/pius_xii/biography/documents/hf_pxii_bio_20070302_biography_it.htm)  
l recuperado el 14.06.2014 9.45 a.m.

tal, tiene una exigente vida pastoral, visitando diversos países como legado pontificio, llamando la atención por su permanente presencia pastoral y sus dotes de orador.

A la muerte del Papa Pio XI, los Cardenales lo eligieron Papa el 2 de marzo de 1939. Tomó como nombre el de Pio XII. Era un hombre de estatura pequeña y de apariencia ascética, con una enorme personalidad, notable políglota, trabajador incansable, hombre de decisiones rápidas y firmes, e impresionante en la majestuosidad de sus gestos y sus decididos esfuerzos en favor de la paz<sup>74</sup>.

Mandó adecuar el horario de las misas a las necesidades del mundo del trabajo, redujo el tiempo de ayuno para recibir la sagrada comunión, promulgó el dogma de la Asunción de María, se pronunció sobre la inseminación artificial y se ocupó prioritariamente de la enseñanza social de la Iglesia, ajustándola a las nuevas condiciones del mundo laboral.

Durante las atrocidades de la II Guerra Mundial la voz de Pio XII se alzó continuamente pidiendo paz. Salvó a Roma de la ocupación alemana, permitió que se refugiasen en el minúsculo Estado del Vaticano muchos de los judíos que huían de Alemania y desarrolló un programa de ayuda para las víctimas y los prisioneros de guerra.

Fue un Papa que hizo cuanto estuvo en su mano por adecuar las estructuras de la Iglesia a las necesidades de los nuevos tiempos misionales, sociales y políticos, con el surgimiento de nuevos países y la globalización, abogando por la unidad de Europa, recibiendo a miles de personas de toda raza, credo y religión, llevando al papado a una popularidad universal.

Si bien no publicó encíclicas sociales, sus Radiomensajes, así como otras importantes intervenciones en materia social profundizan la reflexión sobre un nuevo orden social, gobernado por la moral y el derecho y centrado en la justicia y la paz.

---

<sup>74</sup> MELGAR GIL, Luis-Tomás. La Historia de los Papas desde San Pedro hasta Francisco. Editorial Libsa, Madrid 2013. Pag. 427 ss.

Con el deseo de ratificar la tradición de la *Rerum Novarum*, Pio XII trabajó por la formación de una conciencia ética y social que inspirase la actuación de los pueblos y de los Estados<sup>75</sup>.

El 1 de junio de 1941, durante la solemnidad de Pentecostés, pronunció un Discurso conmemorativo con ocasión del quincuagésimo aniversario de la Encíclica *Rerum Novarum*, conocido como *La Solemnité*.

En los Numerales 5 y 6 de *La Solemnité*, Pio XII hace un breve resumen del porqué de la Encíclica *Rerum Novarum*, señalando que es obligación de la Iglesia, como guardiana del orden sobrenatural cristiano, formar las conciencias, incluso de aquellos llamados a buscar soluciones para los problemas y deberes que la vida social impone. Es por esta gravísima responsabilidad que el Papa León XIII, al dirigir su encíclica al mundo señalaba a la conciencia cristiana “los errores y los peligros de la concepción de un socialismo materialista, las fatales consecuencias de un liberalismo económico, inconsciente muchas veces u olvidado o despreciador de los deberes sociales; y exponía con claridad magistral y precisión admirable los principios convenientes y aptos para mejorar —gradual y pacíficamente— las condiciones materiales y espirituales del obrero.

El Pontífice<sup>76</sup> continúa su discurso señalando que el decenio siguiente a la promulgación de la encíclica *Quadragesimo Anno* por Pio XI “ha volcado sus inquietas y oscuras aguas en el piélago de una guerra que puede levantar insospechables olas que batan la economía y la sociedad”.

Muestra igualmente su preocupación sobre los problemas y asuntos particulares y tal vez completamente nuevos, que la vida social, después del conflicto que está enfrentando a tantos pueblos, presente para la Iglesia, señalando que en ese momento es imposible determinarlos ni preverlos.

---

<sup>75</sup> CONGREGACION PARA LA EDUCACION CATOLICA. Orientaciones para el estudio y la enseñanza de la doctrina social de la Iglesia en la formación de los sacerdotes. Roma, 1988, pag 25.

<sup>76</sup> Discurso LA SOLENNITA. Numeral 10.



Sin embargo, continúa Pio XII<sup>77</sup>, “si el futuro tiene raíces en el pasado, si la experiencia de los últimos años nos es maestra para lo por venir” es conveniente aprovechar el quincuagésimo aniversario de la Encíclica *Rerum Novarum* para dar algunos principios directivos morales para la vida social y económica, animados del mismo espíritu de León XIII y desarrollando sus puntos de vista.

El Santo Padre señala, en el Numeral 19 de *La Solemnidad* que la *Rerum Novarum* enseña que el trabajo humano tiene dos propiedades: es personal y es necesario. Continúa explicando que el trabajo es personal porque se lleva a cabo con el “ejercicio de las fuerzas particulares del hombre” y es necesario porque sin él no se puede conseguir lo indispensable para la vida “cuyo mantenimiento es deber grave y natural”.

Menciona igualmente el Papa en dicho Numeral 19, que al deber personal del trabajo impuesto por la naturaleza, “le corresponde y sigue el derecho natural de cada individuo a hacer del trabajo el medio para proveer a la vida propia y de los hijos”.

Pio XII<sup>78</sup> hace notar que el deber y el derecho al trabajo es impuesto y concedido al individuo en primera instancia por la naturaleza, no por la sociedad. De ello concluye el Papa que el deber y el derecho de organizar el trabajo pertenecen ante todo “a los inmediatos interesados: patronos y obreros” y que si éstos no cumplen con su deber, es deber del Estado “intervenir en el campo del trabajo y en su división y distribución, según la forma y medida que requiere el bien común debidamente entendido”.

De todos modos, señala el Sumo Pontífice<sup>79</sup>, la intervención legítima y benéfica del Estado en el campo del trabajo debe ser tal que en principio salve y respete su carácter personal.

Pio XII concluye su discurso con la siguiente exhortación<sup>80</sup>:

...del inspirado mensaje del Pontífice de la *Rerum Novarum* brotó vivificante y puro un manantial de espíritu social fuerte, sincero, desinteresado; manantial que, si hoy puede

---

<sup>77</sup> Discurso LA SOLENNITA. Numeral 11.

<sup>78</sup> Discurso LA SOLENNITA. Numeral 19.

<sup>79</sup> Discurso LA SOLENNITA. Numeral 21.

<sup>80</sup> Discurso LA SOLENNITA. Numeral 27.

quedar en parte cegado por una avalancha de acontecimientos diversos más potentes, mañana, removidas las ruinas de este huracán mundial, al iniciarse el trabajo de reconstrucción del nuevo orden social, aspiración digna de Dios y del hombre, infundirá un nuevo y poderoso impulso y una nueva oleada de vida y desarrollo en todo el florecimiento de la cultura humana. Guardad la noble llama del espíritu social fraterno, que hace medio siglo reavivó en el corazón de vuestros padres la antorcha luminosa e iluminadora de la palabra de León XIII.

### **3.2.1.4 JUAN XXIII (28.10.1958-03.06.1963)**

De acuerdo con lo señalado en el Compendio de Doctrina Social de la Iglesia,<sup>81</sup> en la primera década de los años sesenta el panorama mundial se caracterizaba por la recuperación después de las devastaciones de la Segunda Guerra Mundial.

Sin embargo, el Papa Juan XXIII encuentra que la cuestión social se está universalizando. Ya no se restringe a la clase obrera, sino que se extiende a todas las clases sociales, a todos los Países y a la misma sociedad internacional.

Junto a la cuestión obrera y a la revolución industrial, se presentan los problemas de la agricultura, de las áreas en vías de desarrollo, del incremento demográfico, así como los problemas relacionados con la necesidad de una cooperación económica mundial.

Las desigualdades ya no solo se presentan al interno de los países sino que aparecen ahora en el plano internacional y manifiestan cada vez con mayor claridad la situación dramática en la que se encuentra el denominado Tercer Mundo.

El nombre secular de Juan XXIII fue Angelo Giuseppe Roncalli<sup>82</sup> y nació el 25 de noviembre de 1881 en Sotto il Monte, población cercana a Bergamo, en el Reino de Italia, tercer hijo de Giovanni Battista Roncalli y Marianna Mazzola. Desde pequeño se sintió inclinado a la vida sacerdotal y cursó sus primeros años de estudios en el Seminario de Bergamo, culminándolos en el Seminario dell'Apollinare, en Roma, gracias a una beca.

---

<sup>81</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. Numeral 94.

<sup>82</sup> [http://www.vatican.va/news\\_services/liturgy/saints/ns\\_lit\\_doc\\_20000903\\_john-xxiii\\_it.html](http://www.vatican.va/news_services/liturgy/saints/ns_lit_doc_20000903_john-xxiii_it.html) recuperado el 14.06.2014 10.15 a.m.

Fue ordenado sacerdote en 1904. En 1905 el Cardenal Giacomo Radini Tedeschi, apenas designado Obispo de Bergamo, lo escogió como secretario y Roncalli vivió de cerca la labor social del Cardenal, siempre defensor de los obreros. Fueron casi diez años de intenso trabajo al lado de un Obispo que se caracterizaba por ser muy autoritario, dinámico y lleno de iniciativas que contribuyeron a que la Diócesis de Bergamo fuese un modelo para la Iglesia italiana.

Además de su trabajo como secretario del Obispo, Roncalli se desempeñaba como profesor de historia eclesiástica, patrología, apologética y teología fundamental en el Seminario de Bergamo.

Cuando Italia entró en la Primera Guerra Mundial, en 1915, Roncalli se enroló y participó en el frente de batalla como capellán, alcanzando el grado de sargento, dedicándose a asistir a los soldados heridos en los hospitales militares de Bergamo. Terminada la Guerra, en 1918, regresa a Bergamo, donde se dedicó a asistir a los soldados enfermos de tuberculosis, consciente del peligro de contagio y se encargó de la dirección espiritual de los clérigos.

Pio XI lo llamó a Roma en 1920 para encomendarle la preparación del Año Santo de 1925. En 1925 es nombrado por el Papa como Visitador Apostólico en Bulgaria, iniciando así su carrera diplomática, la que duraría hasta 1952.

Su principal tarea como Visitador Apostólico en Bulgaria era ver por las necesidades de la pequeña comunidad católica de ese país. Pero Roncalli fue más allá y poco a poco sentó las bases para la fundación de una Delegación Apostólica del que él mismo fue nombrado representante en 1931. Con dificultades logró reorganizar la Iglesia Católica y restaurar relaciones amistosas con el gobierno y la Casa Real búlgara, así como iniciar los primeros contactos ecuménicos con la Iglesia Ortodoxa búlgara.

En 1934 fue nombrado Delegado Apostólico en Turquía y Grecia y tuvo algunos encuentros oficiales con el Patriarca de Constantinopla. Los primeros luego de siglos de separación con la Iglesia Católica.

Durante la Segunda Guerra Mundial mantuvo una actitud neutral, que le permitió desarrollar una eficaz labor de asistencia a favor de los judíos, para salvarlos del exterminio, así como a favor de la población griega, diezmada por el hambre.

En 1944 Pio XII lo nombró Nuncio Apostólico en París, en un momento en que el Estado francés buscaba la expulsión de decenas de Cardenales y Obispos, acusándolos de colaboracionismo con el gobierno de Vichy. Roncalli logró que sólo fuesen tres los expulsados, a la vez que defendía los intereses de la Iglesia en la enseñanza, que los izquierdistas querían que fuese exclusivamente laica<sup>83</sup>.

En enero de 1953 el Papa Pio XII lo designó Cardenal Presbítero con el título cardenalicio de Santa Prisca, siendo designado Patriarca de Venecia tres días después. Su episcopado se caracterizó por sus continuas visitas pastorales y viajes de peregrinación a Lourdes, Fátima y Santiago de Compostela.

El 28 de octubre de 1958 fue elegido Papa, tomando el nombre de Juan XXIII. Tuvo un pontificado corto debido a su avanzada edad y a su salud, pero con su afabilidad y su sencillez supo conquistar el corazón del mundo.

A pocos meses de su elección, Juan XXIII anunció la convocatoria de un concilio ecuménico y en el discurso de apertura del Concilio Vaticano II<sup>84</sup>, el 11 de octubre de 1962 señaló con claridad la que sería la orientación del Concilio: no se trataba de definir nuevas verdades sino de exponer la doctrina tradicional de una forma más adaptada a la sensibilidad moderna.

Juan XXIII publicó en total nueve encíclicas, siendo la más famosa la última, *Pacem in Terris*, promulgada el día de Jueves Santo de 1963. En ella se dirigía a todos los hombres de buena voluntad, católicos y no católicos, expresando su preocupación por la paz, siempre en relación con la doctrina social de la Iglesia, ya tratada en la encíclica *Mater et Magistra*.

---

<sup>83</sup> MELGAR GIL, Luis-Tomás. La Historia de los Papas desde San Pedro hasta Francisco. Editorial Libsa, Madrid 2013. Pag. 430 ss.

<sup>84</sup> [http://www.vatican.va/news\\_services/liturgy/saints/ns\\_lit\\_doc\\_20000903\\_john-xxiii\\_it.html](http://www.vatican.va/news_services/liturgy/saints/ns_lit_doc_20000903_john-xxiii_it.html) recuperado el 14.06.2014 10.15. a.m.

El 15 de mayo de 1961, con motivo del septuagésimo aniversario de la publicación de la Encíclica *Rerum Novarum*, el Papa Juan XXIII publicó la Encíclica *Mater et Magistra* sobre el reciente desarrollo de la cuestión social a la luz de la doctrina cristiana.

En la Introducción de la Encíclica<sup>85</sup> el Papa hace notar que a pesar del tiempo transcurrido desde la publicación de la Encíclica *Rerum Novarum* su influencia se mantiene de forma vigorosa, tanto en los documentos de los Sumos Pontífices que han sucedido a León XIII, los cuales, cuando abordan temas económicos o sociales toman siempre algo de dicha Encíclica, ya sea para aclarar su significado o añadir algo nuevo, así como en la organización pública de no pocas naciones.

Luego hace un recuento de la situación social existente al momento de la promulgación de la Encíclica *Rerum Novarum* y de las enseñanzas de la misma, así como del desarrollo posterior de estas enseñanzas durante los magisterios de los Papas Pio XI y Pio XII.

Respecto a la situación social, Juan XXIII señala, en los Numerales 12 al 14 de la Encíclica *Mater et Magistra* que el “imperio del más fuerte” se consideraba como algo legítimo en el mundo de aquel entonces y esto llevó a una perturbación del orden económico ya que las riquezas se acumulaban excesivamente en manos de unos pocos mientras que las masas trabajadoras estaban sometidas a una miseria cada día más dura. Los proletarios percibían salarios insuficientes, pasaban hambre y trabajaban en condiciones que no solo amenazaban su salud, sino su integridad moral y su fe religiosa.

Señala igualmente que las condiciones de trabajo de los niños y las mujeres eran especialmente inhumanas y que el paro era una constante amenaza para los trabajadores.

El Sumo Pontífice indica que todo esto llevaba a un paulatino proceso de desintegración de la familia.

Consecuencia de todo lo anteriormente señalado, concluye el Papa en el Numeral 14, es que los trabajadores empezaban a rechazar públicamente esa situación injusta y, por

---

<sup>85</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 9.

ende, prestaban oídos a los revolucionarios que se acercaban a ellos, los cuales les proponían soluciones que resultaban mucho peores que los males que había que remediar.

Dentro de este contexto, Juan XXIII<sup>86</sup> señala que fue la Encíclica *Rerum Novarum*, publicada por el Papa León XIII, la que “formuló por primera vez una construcción sistemática de los principios y una perspectiva de aplicaciones para el futuro”.

Por lo cual la considera como una verdadera suma de la doctrina social en el campo económico y social señalando además, en el Numeral 26 de la Encíclica *Mater et Magistra*, que con toda razón ha sido reconocida como la “Carta Magna de la instauración del nuevo orden económico y social”.

Señala igualmente Juan XXIII<sup>87</sup> que, la publicación de la Encíclica *Rerum Novarum* fue algo audaz para una época en la que algunos acusaban a la Iglesia de no dedicarse sino a “predicar resignación a los pobres y generosidad a los ricos”. León XIII en cambio, prosigue el Papa<sup>88</sup>, no vaciló en proclamar y defender abiertamente los “sagrados derechos de los trabajadores”.

El Santo Padre<sup>89</sup> continúa resumiendo los principios básicos expuestos por León XIII en la Encíclica *Rerum Novarum*. Con relación al trabajo, señala, la *Rerum Novarum* enseña que éste no debe ser considerado una mercancía, porque procede directamente de la persona humana y que para la gran mayoría de las personas, el trabajo es la única fuente de un sustento decoroso. Por esta condición es que la retribución por el trabajo no puede ser determinada por prácticas del mercado, sino que deben fijarla las “leyes de la justicia y de la equidad”<sup>90</sup> ya que de otro modo no habría justicia en los contratos de trabajo, aun cuando se hubiesen estipulado libremente entre las partes.

Adicionalmente, continuando con la mención a los principios básicos expuestos por León XIII en la *Rerum Novarum*, Juan XXIII<sup>91</sup> recuerda que éste señaló que es:

---

<sup>86</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 15.

<sup>87</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 16.

<sup>88</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 16.

<sup>89</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 18.

<sup>90</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 18.

<sup>91</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 21.

una obligación del Estado vigilar que los contratos de trabajo se regulen de acuerdo con la justicia y la equidad, y que, al mismo tiempo, en los ambientes laborales no sufra mengua, ni en el cuerpo ni en el espíritu, la dignidad de la persona humana.

Indica igualmente, en el Numeral 21, que a este respecto en la *Rerum Novarum* se exponen las bases fundamentales del orden justo y verdadero de la convivencia humana, las cuales han servido para estructurar, de una u otra forma, la legislación social de los Estados en la época contemporánea. Bases, continúa, que han contribuido igualmente no poco al nacimiento y desarrollo de una nueva disciplina jurídica, la del denominado derecho laboral.

Recuerda también, en el Numeral 22, que la *Rerum Novarum* afirma que es un derecho natural de los trabajadores el de formar asociaciones propias o mixtas de obreros y patronos, con la estructura que consideren más adecuada al carácter de su profesión.

Por último menciona, en el Numeral 23, que la *Rerum Novarum* señala que los trabajadores y los empresarios deben regular su relaciones mutuas bajo la inspiración de la solidaridad humana y la fraternidad cristiana, ya que tanto la libre competencia ilimitada que propugna el liberalismo como la lucha de clases que predica el marxismo son “totalmente opuestas a la naturaleza humana y a la concepción cristiana de la vida”<sup>92</sup>.

Respecto a la Encíclica *Quadragesimo Anno*, publicada por el Papa Pio XI en conmemoración de los cuarenta años de la publicación de la *Rerum Novarum*, el Papa Juan XXIII<sup>93</sup> indica que en este documento Pio XI confirma en primer lugar el derecho y el deber de la Iglesia católica de “contribuir primordialmente a la adecuada solución de los gravísimos problemas sociales que tanto angustian a la humanidad”.

Igualmente, el Santo Padre<sup>94</sup> señala que Pio XI, en la *Quadragesimo Anno*, corrobora los principios y los criterios prácticos establecidos por León XIII en la *Rerum Novarum* y establece normas ajustadas a los tiempos nuevos, aclarando también algunos puntos doctrinales sobre los que se presentaban dudas, enseñando “cómo había de aplicarse la doctrina social en el campo social, en consonancia con los cambios de la época”.

---

<sup>92</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 23.

<sup>93</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 28.

<sup>94</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 28.

En los Numerales 31, 32 y 33 de la Encíclica *Mater et Magistra* Juan XXIII resume la posición del Papa Pio XI, expuesta en la Encíclica *Quadragesimo Anno*, relativa al salario, a los contratos de trabajo y a la naturaleza del trabajo.

Juan XXIII<sup>95</sup> señala que respecto al salario, Pio XI rechaza la tesis de los que lo consideran como injusto en esencia, reprueba las formas inhumanas o injustas con que no pocas veces se lo ha llevado a la práctica y expone los criterios y condiciones que deben de observarse para que el salario no se aparte de la justicia y de la equidad.

Respecto al contrato de trabajo, el Papa<sup>96</sup> indica que Pio XI establece de forma clara la tesis de suavizar el contrato de trabajo incorporándole algunos elementos del contrato de sociedad y así los obreros y los empleados compartirían el dominio o la administración, participando en cierta medida de los beneficios obtenidos por la empresa.

En lo que concierne a la naturaleza del trabajo, el Sumo Pontífice<sup>97</sup> menciona que Pio XI considera que el trabajo tiene una doble naturaleza, tanto individual como social, por lo que no se puede valorar justamente ni retribuir con equidad si no se tiene en cuenta esta doble naturaleza. Señala igualmente en ese sentido la opinión de Pio XI de que al momento de establecer en justicia la retribución por el trabajo, deben considerarse las necesidades de los trabajadores y de sus respectivas familias, pero que también se debe tomar en cuenta la situación real de la empresa en la que trabajan.

Respecto al radiomensaje *La Solemnitá* dirigido por el Papa Pio XII el 1 de junio de 1941, en la Fiesta de Pentecostés, conmemorando el quincuagésimo aniversario de la publicación de la Encíclica *Rerum Novarum*, Juan XXIII<sup>98</sup> señala que Pio XII “aprovecha la ocasión para explicar más profundamente las enseñanzas de la Iglesia católica sobre (...) el trabajo (...)”.

---

<sup>95</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 31.

<sup>96</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 32.

<sup>97</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 33.

<sup>98</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 42.



En ese sentido, el Papa<sup>99</sup> indica que Pio XII, en consonancia con lo dicho por León XIII en la *Rerum Novarum*, enseña que el trabajo ha de ser considerado como un deber y un derecho de todos y cada uno de los hombres, por lo tanto, les corresponde en primer lugar a ellos regular sus mutuas relaciones de trabajo y el Estado interviene en la división y distribución del trabajo, sólo cuando los interesados no quieran o no pueda cumplir con esa función.

Concluido el recuento arriba puntualizado, Juan XXIII<sup>100</sup> señala que veinte años después de la conmemoración efectuada por Pio XII, a los setenta años de promulgada la encíclica *Rerum Novarum*, el estado de cosas ha sufrido profundas transformaciones, tanto al interior de los países como en la esfera de las relaciones mutuas.

El Santo Padre<sup>101</sup> explica que en el campo científico, técnico y económico se ha descubierto la energía atómica así como sus progresivas aplicaciones tanto en lo militar como en lo civil. La química ha descubierto posibilidades casi ilimitadas en el campo de las producciones sintéticas; la automatización se ha extendido, especialmente en el sector industrial y de servicios; la agricultura se ha modernizado progresivamente; casi han desaparecido las distancias entre los pueblos, principalmente por obra de la radio y la televisión; los transportes de toda clase son cada vez más veloces y ya se ha iniciado la conquista de los espacios interplanetarios.

En el campo social, el Papa<sup>102</sup> señala que, por un lado se han desarrollado los seguros sociales: en las naciones económicamente más ricas la previsión social ha cubierto todos los riesgos posibles de los ciudadanos. Por otro lado, en los movimientos sindicales hay una mayor conciencia de la responsabilidad de los obreros ante los problemas económicos y sociales más importantes.

---

<sup>99</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 44.

<sup>100</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 46.

<sup>101</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 47.

<sup>102</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 48.

Pero, indica el Sumo Pontífice<sup>103</sup>, simultáneamente a estos avances, puede advertirse que el gran incremento económico y social experimentado por un creciente número de naciones:

ha acentuado cada día más los evidentes desequilibrios que existe, primero entre la agricultura y la industria y los servicios generales; luego, entre zonas de diferente prosperidad económica en el interior de cada país, y, por último, en el plano mundial, entre los países de distinto desarrollo económico.

Por lo tanto, el Papa<sup>104</sup> juzga necesaria la publicación de la Encíclica *Mater et Magistra* para, de acuerdo con los cambios de la época, subrayar y aclarar con mayor detalle las enseñanzas de sus predecesores así como exponer con claridad el pensamiento de la Iglesia sobre los nuevos y más importantes problemas del momento.

Para Juan XXIII<sup>105</sup> una de las características resaltantes de nuestra época es el incremento de las relaciones sociales, entendiéndose como tales a la progresiva multiplicación de las relaciones de convivencia, con la consiguiente formación de variadas formas de vida y de actividad asociada, que en la mayoría de las veces han sido recogidas por el derecho público o por el derecho privado.

Los factores que han contribuido a la existencia de este hecho, según el Santo Padre<sup>106</sup> son, entre otros, el progreso científico y técnico, el aumento de la productividad económica y el auge del nivel de vida del ciudadano.

En opinión del Sumo Pontífice<sup>107</sup> este progreso de las relaciones sociales trae consigo numerosas ventajas y beneficios: permite la mejor satisfacción de muchos derechos de la persona humana, sobre todo los denominados económico-sociales, que atienden fundamentalmente a las exigencias de la vida humana, tales como el cuidado de la salud, instrucción básica más profunda y extensa, formación profesional más completa, vivienda, trabajo, descanso conveniente y recreación honesta.

---

<sup>103</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 48.

<sup>104</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 50.

<sup>105</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 59.

<sup>106</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 59.

<sup>107</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 61.

Pero, advierte Juan XXIII<sup>108</sup>, junto con la multiplicación y desarrollo de estas formas de asociación, en muchos sectores de la actividad humana, la regulación y la definición jurídicas de las diversas relaciones sociales se vuelven más detalladas y, consiguientemente, el radio de acción de la libertad individual se reduce.

Sin embargo, el Papa<sup>109</sup> aclara que el aumento de las relaciones sociales no hará necesariamente de los hombres “simples autómatas sin libertad propia” ya que este progreso debe verificarse de forma que “proporcione a los ciudadanos el mayor número de ventajas y evite, o a lo menos aminore, los inconvenientes”<sup>110</sup>.

En lo que respecta a la situación del trabajo al momento de la promulgación de la encíclica *Mater et Magistra*, Juan XXIII<sup>111</sup> señala que a los trabajadores se les remunera con salarios tan bajos que quedan sometidos tanto ellos como sus familias, a condiciones de vida totalmente infrahumanas. Hecho este atribuible, a que en las naciones en que esta situación se presenta la industrialización está en sus comienzos o no suficientemente desarrollada. En estas naciones inclusive, se presenta la situación de que frente a la extrema pobreza de la mayoría, unos pocos ostentan de manera abierta e insolente la abundancia y el lujo desenfrenados.

A esto añade el Papa<sup>112</sup> que se observa en las naciones económicas más desarrolladas un marcado contraste entre prestaciones de poca importancia o valor discutible, que son pagadas con retribuciones altísimas, mientras que en cambio el trabajo asiduo y provechoso de categorías enteras de trabajadores honrados y diligentes, es retribuido con salarios demasiado bajos, que son insuficientes para cubrir las necesidades de vida.

Advierte el Sumo Pontífice<sup>113</sup> que así como no es lícito que el salario sea determinado únicamente por la libre competencia del mercado, tampoco es lícito que la determinación del salario quede al arbitrio de los poderosos. Señala más bien que en

---

<sup>108</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 62.

<sup>109</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 62.

<sup>110</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 64.

<sup>111</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 68.

<sup>112</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 70.

<sup>113</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 71.

materia de fijación de salario, deben guardarse “a toda costa las normas de la justicia y la equidad”.

En ese sentido, continúa el Papa en el Numeral 71 de la Encíclica *Mater et Magistra*, es necesario que los trabajadores perciban un salario cuyo monto les permita mantener un nivel de vida verdaderamente humano y así poder hacer frente con dignidad a sus obligaciones familiares.

Respecto a la determinación de la remuneración justa del trabajo Juan XXIII<sup>114</sup> señala que deben tomarse en cuenta los siguientes puntos: la efectiva aportación de cada trabajador a la producción económica; la situación financiera de la empresa en que se trabaja; las exigencias del bien común de la respectiva comunidad política, principalmente en orden a obtener el máximo empleo de la mano de obra en toda la nación; y, por último, las exigencias del bien común universal, o sea de las comunidades internacionales, diferentes entre sí en cuanto a su extensión y a los recursos naturales de que disponen.

En cuanto a las exigencias del bien común nacional para la determinación de la retribución del trabajo, el Papa<sup>115</sup> señala que deben considerarse como tales:

facilitar trabajo al mayor número posible de obreros; evitar que se constituyan, dentro de la nación e incluso entre los propios trabajadores, categorías sociales privilegiadas; mantener una adecuada proporción entre salario y precios; hacer accesibles al mayor número de ciudadanos los bienes materiales y los beneficios de la cultura; suprimir o limitar al menos las desigualdades entre los distintos sectores de la economía —agricultura, industria y servicios—; equilibrar adecuadamente el incremento económico con el aumento de los servicios generales necesarios, principalmente por obra de la autoridad pública; ajustar, dentro de lo posible, las estructuras de la producción a los progresos de las ciencias y de la técnica; lograr, en fin, que el mejoramiento en el nivel de vida no sólo sirva a la generación presente, sino que prepare también un mejor porvenir a las futuras generaciones.

Respecto a la participación de los trabajadores en las empresas, Juan XXIII<sup>116</sup> opina que hay que darles a los trabajadores una participación activa en los asuntos de la empresa donde trabajan, sean éstas privadas o públicas. Pero esta participación debe tender a que la empresa sea una auténtica comunidad humana, con una influencia bienhechora que se haga

---

<sup>114</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 71.

<sup>115</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 79.

<sup>116</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 91.

sentir tanto en las relaciones de todos sus miembros como en la variada gama de sus funciones y obligaciones.

Por lo tanto, continúa el Papa en el Numeral 92, es una exigencia que las relaciones entre trabajadores y empresarios se guíen por el respeto mutuo, la estima, la comprensión, así como por una leal y activa colaboración e interés de todos en la obra común. Por ende, el trabajo no solo debe ser entendido como una fuente de ingresos personales, sino como el cumplimiento de un deber de todos los miembros de la empresa y la prestación de un servicio para la utilidad general.

Una empresa que quiere salvaguardar la dignidad humana, señala Juan XXIII<sup>117</sup> no puede reducir a sus colaboradores a la condición de “meros ejecutores silenciosos”, sin posibilidad de hacer valer su experiencia y enteramente pasivos en lo que respecta a las decisiones que contratan y regulan su trabajo.

Todo ello implica, continúa el Sumo Pontífice<sup>118</sup>, la necesidad y conveniencia de que los obreros hagan oír su voz y aporten su colaboración para el “eficiente funcionamiento y desarrollo de la empresa”.

Los modernos sistemas de producción, impulsados por el progreso científico y técnico han avanzado extraordinariamente, acota el Papa en el Numeral 94 de la Encíclica *Mater et Magistra*, y su ritmo de crecimiento es mucho más rápido que en épocas anteriores. Ello implica la exigencia en los trabajadores de una aptitud y unas cualidades profesionales más elevadas. Como consecuencia, señala, es necesario poner a disposición de los trabajadores mayores medios y más amplios márgenes de tiempo para que puedan alcanzar una instrucción más perfecta y una cultura religiosa, moral y profana más adecuada.

Implantando estas medidas, concluye Juan XXIII,<sup>119</sup> se creará un ambiente que permitirá a los trabajadores asumir mayores responsabilidades sobre sí mismos, incluso dentro de sus empresas.

---

<sup>117</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 92

<sup>118</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 92

Respecto a las asociaciones de trabajadores, el Papa señala en el Numeral 97 que la finalidad de las mismas ya no es movilizar al trabajador para la lucha de clases sino que deben buscar estimular la colaboración mediante acuerdos entre las asociaciones de trabajadores y de empresarios.

Juan XXIII<sup>120</sup> dedica un pensamiento a las asociaciones y movimientos sindicales que trabajan en casi todos los continentes siguiendo los principios de la doctrina cristiana, alabándolos por los resultados obtenidos en el inmenso mundo del trabajo humano “con la propagación general de un recto modo de obrar y de pensar y con el aliento vivificador de la religión cristiana”.

En lo que concierne al descanso obligatorio de los días festivos, el Santo Padre<sup>121</sup> señala que son muchos los que incumplen frecuentemente la santificación de los días festivos, ordenada a los fieles por la Iglesia católica desde hace muchos siglos como observancia del descanso dominical y asistencia al santo sacrificio de la misa, y esto origina graves daños a la salud espiritual de los trabajadores así como a su vigor corporal. En ese sentido, el Papa<sup>122</sup> hace un llamamiento tanto a empresarios como a trabajadores para que se “esmeren en la observancia de este precepto de Dios y de la Iglesia” teniendo a la vista el bienestar espiritual y material de la humanidad.

### **3.2.1.5 PABLO VI (21.06.1963-06.08.1978)**

Fruto del Concilio Vaticano II convocado por el Papa Juan XXIII, quien falleció durante su desarrollo, el 07 de diciembre de 1965, bajo el Pontificado del Papa Pablo VI se publica la Constitución Pastoral *Gaudium et Spes*.

Posteriormente, en 1967 Pablo VI promulga la Encíclica *Populorum Progressio* sobre el desarrollo de los pueblos. En ella el Sumo Pontífice<sup>123</sup> señala que “el desarrollo es el nuevo nombre de la paz”.

---

<sup>119</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 95

<sup>120</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 100 - 101

<sup>121</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 252

<sup>122</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA. Numeral 253

<sup>123</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. Numeral 98.

El 14 de mayo de 1971, con ocasión del octogésimo aniversario de la promulgación de la Encíclica *Rerum Novarum*, Pablo VI publica la Carta Apostólica *Octogesima Adveniens* dirigida al Cardenal Mauricio Roy, Presidente del Consejo para los Seglares y de la Comisión Pontificia Justicia y Paz.

La Congregación para la Educación Católica<sup>124</sup> señala que en el tiempo transcurrido entre la Constitución Apostólica *Gaudium et Spes* y la Carta Apostólica *Octogesima Adveniens* había ido creciendo la toma de conciencia de las diferencias que discriminaban y sometían a situaciones de injusticia y marginación a muchos países del Tercer Mundo y esto había hecho estallar los conflictos sociales.

El nombre secular de Pablo VI fue Giovanni Battista Enrico Antonio Maria Montini<sup>125</sup> y nació en el seno de una familia de clase alta en la localidad de Concesio, en Brescia, Lombardía, en el Reino de Italia, el 26 de setiembre de 1897. Estudió en el seminario de Brescia y posteriormente, ya ordenado sacerdote en 1920, viajó a Roma para cursar estudios en la Università di Roma y en la Università Gregoriana. Ingresó en la Academia de Nobles Eclesiásticos en 1922 para estudiar diplomacia.

En 1923 fue designado secretario del nuncio en Varsovia, pero por su mala salud tuvo que regresar a Italia en 1924, ingresando a trabajar en la Secretaría de Estado del Vaticano, desempeñándose en paralelo como capellán de la sección romana de la Federación Universitaria Católica.

En 1937 Montini fue nombrado secretario del Cardenal Pacelli, quien era por entonces Secretario de Estado del Vaticano. En 1951, el propio Pacelli, ya Papa Pio XII, lo nombra Director de Asuntos Eclesiásticos Internos. En 1954 es nombrado Arzobispo de Milano y en 1958 Cardenal. Revitalizó toda la Diócesis, predicó el mensaje social del Evangelio, trabajó para ganarse a la clase trabajadora, promovió la educación católica en

---

<sup>124</sup> CONGREGACION PARA LA EDUCACION CATOLICA. Orientaciones para el estudio y la enseñanza de la doctrina social de la Iglesia en la formación de los sacerdotes. Roma, 1988, pag 28.

<sup>125</sup> [http://www.vatican.va/holy\\_father/paul\\_vi/biography/documents/hf\\_pvi\\_bio\\_16071997\\_biography\\_en.html](http://www.vatican.va/holy_father/paul_vi/biography/documents/hf_pvi_bio_16071997_biography_en.html) recuperado el 14.06.2014 11.00 a.m.

todo nivel. Ganó un enorme prestigio por su decidida lucha por los menos favorecidos por la fortuna y por su alineamiento al lado de los pobres y desventurados<sup>126</sup>.

En 1961 fue nombrado miembro de la Comisión Preparatoria Central del Concilio Vaticano II por el Papa Juan XXIII.

Fue elegido Papa el 21 de junio de 1963, escogiendo como nombre el de Pablo VI, comprometiéndose, en su primer discurso, a proseguir con el legado del Papa Juan XXIII y continuar con el Concilio Ecuménico Vaticano II<sup>127</sup>.

Quienes lo conocieron lo describen como un hombre brillante, profundamente espiritual, humilde, reservado, gentil y de una cortesía infinita<sup>128</sup>.

Su preocupación por el mundo obrero caló hondamente en la Organización Internacional del Trabajo, en toda la doctrina social de la Iglesia y todo el mundo demócrata<sup>129</sup>.

Al asumir el papado continuó con el Concilio Vaticano II que había sido convocado por el Papa Juan XXIII.

Uno de los documentos fruto del Concilio, fue la Constitución Pastoral *Gaudium et Spes*<sup>130</sup> sobre la Iglesia en el mundo de hoy, publicada el 07 de diciembre de 1965.

En el Numeral 9 de la Exposición Preliminar de dicha Constitución Pastoral, los Padres Conciliares señalan que:

---

<sup>126</sup> MELGAR GIL, Luis-Tomás. La Historia de los Papas desde San Pedro hasta Francisco. Editorial Libsa, Madrid 2013. Pag. 432 ss.

<sup>127</sup> MELGAR GIL, Luis-Tomás. La Historia de los Papas desde San Pedro hasta Francisco. Editorial Libsa, Madrid 2013. Pag. 432 ss.

<sup>128</sup> [http://www.vatican.va/holy\\_father/paul\\_vi/biography/documents/hf\\_pvi\\_bio\\_16071997\\_biography\\_en.html](http://www.vatican.va/holy_father/paul_vi/biography/documents/hf_pvi_bio_16071997_biography_en.html) recuperado el 14.06.2014 11.00 a.m.

<sup>129</sup> MELGAR GIL, Luis-Tomás. La Historia de los Papas desde San Pedro hasta Francisco. Editorial Libsa, Madrid 2013. Pag. 432 ss.

<sup>130</sup> CONSTITUCION APOSTOLICA GAUDIUM ET SPES. En Concilio Vaticano II. Documentos Completos. Conferencia Episcopal Peruana. Editorial Paulina, Lima 2008. Pp 165-272.



(...) los obreros (...) no se contentan con ganar lo necesario para la vida: quieren, mediante su trabajo, desarrollar su personalidad, pero también tomar parte activa en el ordenamiento de la vida económica, social, política y cultural.

Igualmente, en el Numeral 10, los Padres Conciliares señalan cuál es la intención del Concilio:

Iluminado, pues, por Cristo, imagen del Dios invisible, Primogénito entre todas las criaturas, el Concilio se propone dirigirse a todos para aclararles el misterio del hombre, a la vez que cooperar para que se halle solución a las principales cuestiones de nuestro tiempo.

Los Numerales 67 y 68 de la Constitución Apostólica *Gaudium et Spes* tratan sobre el trabajo, las condiciones del trabajo, el descanso, la participación de los trabajadores en la organización de la empresa y los conflictos laborales.

Respecto al trabajo humano, el citado documento<sup>131</sup> considera que es superior a los restantes elementos de la vida económica ya que estos sólo tienen el papel de instrumentos. El trabajo humano en cambio, ya sea autónomo o dirigido, procede de la persona la cual “marca con su impronta las cosas de la naturaleza y las somete a su voluntad” y es el medio ordinario de subsistencia tanto para el trabajador como para su familia.

El Numeral 67 de la Constitución Apostólica *Gaudium et Spes* señala que Jesús, al trabajar con sus propias manos en Nazaret, le dio al trabajo una dignidad eminente y de allí se deriva por tanto para todos los hombres el deber de trabajar fielmente, así como también el derecho al trabajo.

Por ende, continúan los Padres Conciliares<sup>132</sup>, es deber de la sociedad, según sus circunstancias, ayudar a los ciudadanos para que puedan encontrar la oportunidad de un “trabajo suficiente”.

En lo que se refiere a la remuneración del trabajo, el Numeral 67 de la Constitución Apostólica *Gaudium et Spes* indica que deben tenerse en cuenta, para fijarla, tanto el

---

<sup>131</sup> Constitución Apostólica GAUDIUM ET SPES. Numeral 67.

<sup>132</sup> Constitución Apostólica GAUDIUM ET SPES. Numeral 67.

puesto de trabajo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común.

En dicho Numeral<sup>133</sup> se señala igualmente que la remuneración debe ser tal que permita al “hombre y a su familia una vida digna en el orden material, social, cultural y espiritual”, teniendo presentes el puesto de trabajo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común.

Respecto al proceso de producción de la actividad económica, el citado Numeral<sup>134</sup> menciona que éste no debe ser organizado ni regulado de manera de causar daño a los trabajadores, sino que debe ajustarse a las necesidades de la personas, a su particular manera de vivir, y a su vida familiar, en especial cuando se trata de las madres de familia, y tomando en consideración también el sexo y la edad.

El Numeral 67<sup>135</sup> Indica también que el trabajador debe tener la posibilidad de desarrollar sus cualidades y su personalidad en el ámbito del trabajo, aplicando con responsabilidad su tiempo y sus fuerzas a éste. Pero, por otro lado, debe poder disfrutar también de un tiempo de reposo que le permita participar en la vida familiar, cultural, social y religiosa y desarrollar las energías y cualidades que no puede desarrollar en su trabajo.

La Constitución Apostólica *Gaudium et Spes* señala en su Numeral 68 que el derecho de los obreros a fundar libremente asociaciones que representen al trabajador y que colaboren en la recta ordenación de la vida económica es un derecho fundamental de la persona humana, al igual que el derecho de participar libremente en las actividades de dichas instituciones, sin temor a represalias.

Respecto a los conflictos laborales, la Constitución Apostólica, en el citado Numeral<sup>136</sup>, si bien considera a la huelga como un medio extremo para la defensa de los

---

<sup>133</sup> Constitución Apostólica GAUDIUM ET SPES. Numeral 67.

<sup>134</sup> Constitución Apostólica GAUDIUM ET SPES. Numeral 67.

<sup>135</sup> Constitución Apostólica GAUDIUM ET SPES. Numeral 67.

<sup>136</sup> Constitución Apostólica GAUDIUM ET SPES. Numeral 68.

derechos de los trabajadores y la obtención de sus justas aspiraciones, recomienda encontrar una solución pacífica a los mismos, recurriendo al diálogo conciliatorio.

El 26 de marzo de 1967 el Papa Pablo VI promulga la Encíclica *Populorum Progressio* sobre el desarrollo de los pueblos. En ella el Papa<sup>137</sup> señala que el hecho más importante de todos, al momento de la promulgación del documento, es que la cuestión social ha tomado una dimensión mundial.

La Congregación para la Educación Católica<sup>138</sup> señala que en esta Encíclica el Papa presenta al desarrollo como “el paso de condiciones de vida menos humanas a condiciones de vida más humanas”, señalando sus características. Las situaciones menos humanas se dan cuando hay carencias materiales y morales y estructuras opresivas. Las situaciones humanas requieren la posesión de lo necesario, la adquisición de conocimientos y cultura, el respeto a la dignidad de los otros, el reconocimiento de los valores supremos y de Dios y, en fin, la vida cristiana de fe, esperanza y caridad.

Pablo VI<sup>139</sup> señala que no solo los pobres en los países que se van industrializando tienen conciencia de su “misericordia no merecida” sino que esta conciencia alcanza ahora también a los campesinos de los países de economía casi exclusivamente agraria. A esto se añade, continúa el Papa, la disparidad en el goce de los bienes y en el ejercicio del poder, lo que hace que en algunas regiones la mayoría de la población pobre viva en condiciones de vida y trabajo indignas de la persona humana.

La Iglesia, indica el Sumo Pontífice<sup>140</sup>, viviendo en la historia, debe “escrutar a fondo los signos de los tiempos e interpretarlos a la luz del Evangelio” para así ayudar al hombre a conseguir su pleno desarrollo, proponiéndole una visión global del hombre y de la humanidad.

---

<sup>137</sup> Encíclica POPULORUM PROGRESSIO. Numeral 3.

<sup>138</sup> CONGREGACION PARA LA EDUCACION CATOLICA. Orientaciones para el estudio y la enseñanza de la doctrina social de la Iglesia en la formación de los sacerdotes. Roma, 1988, pag 29.

<sup>139</sup> Encíclica POPULORUM PROGRESSIO. Numeral 9.

<sup>140</sup> Encíclica POPULORUM PROGRESSIO. Numeral 13.

Pablo VI<sup>141</sup> es claro al mencionar que el desarrollo no se reduce al simple crecimiento económico, y que para ser un desarrollo auténtico debe ser integral, esto es, “promover a todos los hombres y a todo el hombre”.

Respecto al trabajo, el Papa<sup>142</sup> señala que éste ha sido “querido y bendecido por Dios”, quien ha dotado al hombre de inteligencia y le ha dado también el modo de acabar Su obra creadora, de modo que en cierto sentido todo trabajador es también un creador.

El Sumo Pontífice<sup>143</sup> continúa explicando que el trabajo es ambivalente porque por un lado promete “el dinero, la alegría y el poder, invita a los unos al egoísmo y a los otros a la revuelta” pero por otro lado “desarrolla también la conciencia profesional, el sentido del deber y la caridad para con el prójimo”. Pero, tiene el peligro de deshumanizar a quien lo lleva a cabo.

El Papa<sup>144</sup> indica que “el mundo está enfermo” y su enfermedad es la falta de fraternidad entre los hombres y entre los pueblos.

En ese sentido, en el Numeral 67 de la Encíclica insiste en el deber de hospitalidad, al cual define como “deber de solidaridad humana y de caridad cristiana” al que están obligados tanto las familias como las organizaciones culturales de los países que acogen a los extranjeros<sup>145</sup>, explicando, en el Numeral 69 del citado documento, que éste debe ofrecerse a los trabajadores emigrantes, que viven muchas veces en condiciones inhumanas, “ahorrando de su salario para sostener a sus familias, que se encuentran en la miseria en su suelo natal<sup>146</sup>”.

El 14 de mayo de 1971, en el octogésimo aniversario de la Encíclica *Rerum Novarum*, el Papa Pablo VI promulga la Carta Apostólica *Octogesima Adveniens*, dirigida al Presidente del Consejo para los Seglares y de la Comisión Pontificia Justicia y Paz, Cardenal Mauricio Roy.

---

<sup>141</sup> Encíclica POPULORUM PROGRESSIO. Numeral 14.

<sup>142</sup> Encíclica POPULORUM PROGRESSIO. Numeral 27.

<sup>143</sup> Encíclica POPULORUM PROGRESSIO. Numeral 28.

<sup>144</sup> Encíclica POPULORUM PROGRESSIO. Numeral 66.

<sup>145</sup> Encíclica POPULORUM PROGRESSIO. Numeral 67.

<sup>146</sup> Encíclica POPULORUM PROGRESSIO. Numeral 69.

En ella el Santo Padre<sup>147</sup> señala que:

El LXXX aniversario de la publicación de la encíclica *Rerum Novarum*, cuyo mensaje sigue inspirando la acción en favor de la justicia social, nos anima a continuar y ampliar las enseñanzas de nuestros predecesores para dar respuesta a las necesidades nuevas de un mundo en transformación.

El Sumo Pontífice continúa<sup>148</sup> señalando que persisten las flagrantes diferencias en el desarrollo tanto económico, como cultural y político de las naciones: regiones altamente industrializadas y regiones aún en estado agrario; países que conocen el bienestar, al lado de países que luchan contra el hambre; pueblos con un alto nivel cultural al lado de pueblos que siguen esforzándose por eliminar el analfabetismo. Pero por todas partes se aspira a una justicia mayor.

En ese sentido, Pablo VI<sup>149</sup> señala que:

Incumbe a las comunidades cristianas analizar con objetividad la situación propia de su país, esclarecerla mediante la luz de la palabra inalterable del Evangelio, deducir principios de reflexión, normas de juicio y directrices de acción según las enseñanzas sociales de la Iglesia tal como han sido elaboradas a lo largo de la historia especialmente en esta era industrial, a partir de la fecha histórica del mensaje de León XIII sobre la condición de los obreros (...)

El Santo Padre<sup>150</sup> menciona que la civilización agraria se está debilitando debido al constante avance de la industrialización, lo que ha generado un fenómeno nuevo: la urbanización. Se está produciendo un éxodo del campo a la ciudad, lo que genera no solo un crecimiento industrial sino un aumento demográfico continuo en los centros urbanos. La gente del campo migra hacia los suburbios, en donde no encuentran alojamiento ni empleo, sino una condición económica inferior.

La industrialización prosigue su camino sin cesar, continúa el Papa<sup>151</sup>, creando de paso nuevos problemas sociales como el paro profesional o regional, cambios de empleo y movilidad de las personas, adaptación permanente de los trabajadores, disparidad de

---

<sup>147</sup> Carta Apostólica OCTOGESIMA ADVENIENS. Numeral 1.

<sup>148</sup> Carta Apostólica OCTOGESIMA ADVENIENS. Numeral 2.

<sup>149</sup> Carta Apostólica OCTOGESIMA ADVENIENS. Numeral 4.

<sup>150</sup> Carta Apostólica OCTOGESIMA ADVENIENS. Numeral 8.

<sup>151</sup> Carta Apostólica OCTOGESIMA ADVENIENS. Numeral 9.

condiciones en los diversos ramos industriales, imposibilidad de satisfacer las necesidades primarias de amplios estratos de la población.

Pablo VI<sup>152</sup> hace notar que la urbanización ha trastornado los modos de vida y las estructuras habituales de la existencia: la humanidad experimenta un nuevo tipo de soledad, ya no con respecto a una naturaleza hostil que le ha costado siglos dominar, sino aquella soledad que se origina cuando se está en medio de una “muchedumbre anónima que le rodea y dentro de la cual se siente como extraña”.

Dentro de este crecimiento desordenado, indica el Santo Padre<sup>153</sup> surgen los nuevos proletarios. Instalados en el centro de las ciudades o acampando en los suburbios, no hay lugar para el encuentro fraternal y la ayuda mutua. Al contrario, la ciudad favorece el desarrollo de las discriminaciones y las indiferencias, prestándose a nuevas formas de explotación y de dominio. La dignidad humana zozobra y aparecen nuevas miserias: la delincuencia, la droga, el erotismo.

Respecto al trabajo, el Papa<sup>154</sup> señala, recogiendo las palabras del Concilio, que toda persona tiene derecho al trabajo, a una remuneración equitativa que le permita una vida digna para ella y su familia y a la posibilidad de desarrollar sus cualidades y su personalidad en el ejercicio de su profesión. Sin embargo, hace hincapié en que si bien las sociedades democráticas aceptan a la organización sindical para la defensa de dichos derechos, no siempre están dispuestas a aceptar su ejercicio.

Los sindicatos, para Pablo VI<sup>155</sup>, tienen una función importante: la representación de las diversas categorías de trabajadores, su legítima colaboración en el progreso económico de la sociedad, el desarrollo del sentido de sus responsabilidades para la realización del bien común. Sin embargo, también hace notar el Papa que la acción de estos sindicatos no está exenta de dificultades, por la tentación de aprovechar su posición de fuerza para intentar imponer, sobre todo a través de la huelga, condiciones que pueden

---

<sup>152</sup> Carta Apostólica OCTOGESIMA ADVENIENS. Numeral 10.

<sup>153</sup> Carta Apostólica OCTOGESIMA ADVENIENS. Numeral 10.

<sup>154</sup> Carta Apostólica OCTOGESIMA ADVENIENS. Numeral 14.

<sup>155</sup> Carta Apostólica OCTOGESIMA ADVENIENS. Numeral 14.

ser gravosas para el conjunto de la economía o del cuerpo social, o para tratar de obtener reivindicaciones que tienen más bien carácter político.

Es necesario, continúa el Sumo Pontífice<sup>156</sup>, proseguir con la reflexión, la búsqueda y la experimentación, a fin que no se retrasen las soluciones referentes a las legítimas aspiraciones de los trabajadores, “aspiraciones que se van afirmando a medida que se desarrollan su formación, la conciencia de su dignidad, el vigor de sus organizaciones”.

El Papa<sup>157</sup> señala que hay que tomar en cuenta de manera especial a los trabajadores emigrados, cuya condición de extranjeros hace tanto más difícil toda reivindicación social de su parte, aun cuando participan en el esfuerzo económico del país que los recibe. Debe superarse, en este sentido, cualquier actitud nacionalista, y crearse una legislación que reconozca su derecho a la emigración, que favorezca su integración, que facilite su promoción profesional y que le permita el acceso a un alojamiento decente, adonde pueda vivir, si es posible, con su familia.

El Sumo Pontífice<sup>158</sup> menciona que el crecimiento demográfico traerá consigo el aumento del número de personas que no encontrarán trabajo y se verán reducidas a la miseria, a no ser, que se generen eficaces políticas de inversión, de organización de la producción y de los mercados, así como de formación adecuada, a fin de crear puestos de trabajo.

Respecto a la enseñanza social de la Iglesia, el Papa Pablo VI<sup>159</sup> indica que ésta:

Si bien no interviene para confirmar con su autoridad una determinada estructura establecida o prefabricada, no se limita, sin embargo, simplemente a recordar unos principios generales. Se desarrolla por medio de la reflexión madurada al contacto con situaciones cambiantes de este mundo, bajo el impulso del Evangelio como fuente de renovación, desde el momento en que su mensaje es aceptado en la plenitud de sus exigencias. Se desarrolla con la sensibilidad propia de la Iglesia, marcada por la voluntad desinteresada de servicio y la atención a los más pobres; finalmente, se alimenta en una rica experiencia multiseccular que le permite asumir, en la continuidad de sus preocupaciones permanentes, las innovaciones atrevidas y creadoras que requiere la situación presente del mundo.

---

<sup>156</sup> Carta Apostólica OCTOGESIMA ADVENIENS. Numeral 15.

<sup>157</sup> Carta Apostólica OCTOGESIMA ADVENIENS. Numeral 17.

<sup>158</sup> Carta Apostólica OCTOGESIMA ADVENIENS. Numeral 18.

<sup>159</sup> Carta Apostólica OCTOGESIMA ADVENIENS. Numeral 42.

### 3.3 JUAN PABLO II Y LA *LABOREM EXERCENS*

#### 3.3.1 JUAN PABLO II

A mediados de los años setenta empezaron a manifestarse los primeros síntomas de una crisis profunda, producida por las contradicciones del sistema monetario y el sistema económico internacional, crisis que se caracterizaba principalmente por el alza enorme en los precios del petróleo<sup>160</sup>.

José Carmona<sup>161</sup> señala que la crisis del petróleo, del año 1973, provocada por la decisión de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) de triplicar el valor del precio de los crudos en pocos meses, supuso el inicio de una era de “desencanto y caída de valores tradicionales”.

A decir del profesor Rocco Buttiglione<sup>162</sup>:

Dos polaridades se manifiestan, pues, en la situación internacional: una de ella opone, por así decirlo, al Este y al Oeste en el problema de la paz. La otra opone al Norte y al Sur en el problema del desarrollo.

Buttiglione<sup>163</sup> señala también que a inicios de los años ochenta, en el marco de lo concerniente al cuadro de las relaciones Este-Oeste, parecían agotadas tanto la política de la “guerra fría”, la cual apuntaba al agotamiento del oponente a través del aislamiento económico y la construcción de grandes alianzas militares, como la política de la “coexistencia pacífica”, la cual se basaba en la transformación de los regímenes opositores a través de intercambios económicos y la competencia tecnológica y productiva.

Por otro lado, continúa el citado autor<sup>164</sup>, hay en esa época una progresiva toma de conciencia de las diferencias Norte-Sur y de la existencia de un denominado Tercer

---

<sup>160</sup> CONGREGACION PARA LA EDUCACION CATOLICA. Orientaciones para el estudio y la enseñanza de la doctrina social de la Iglesia en la formación de los sacerdotes. Roma, 1988, pag 29-30.

<sup>161</sup> CARMONA, José. “Laborem Exercens: una reflexión sobre el trabajo”. Recuperado en [sobreltrabajohumano.blogspot.com](http://sobreltrabajohumano.blogspot.com) el 08.06.2013 a las 23.06. p.m.

<sup>162</sup> BUTTIGLIONE, Rocco. El Hombre y el Trabajo. Ediciones Encuentro. Madrid, 1984, pag 70.

<sup>163</sup> BUTTIGLIONE, Rocco. El Hombre y el Trabajo. Ediciones Encuentro. Madrid, 1984, pag 75.

<sup>164</sup> BUTTIGLIONE, Rocco. El Hombre y el Trabajo. Ediciones Encuentro. Madrid, 1984, pag 72.



Mundo, el cual está “...oprimido por las enfermedades, por la explotación y por el hambre”.

De acuerdo con lo que señala la Congregación para la Educación Católica<sup>165</sup>, el Tercer Mundo reclamaba nuevas estructuras monetarias y comerciales que respetaran los derechos de los pueblos pobres, así como justicia en las relaciones económicas. Conforme crecía este malestar en el Tercer Mundo y ante la profunda crisis en que había entrado todo el sistema de la distribución internacional del trabajo, así como de la economía mundial, se hacía necesaria una “... revisión radical de las mismas estructuras que habían llevado a un desarrollo económico tan desigual”.

Ante este panorama mundial, el 14 de setiembre de 1981, el Papa Juan Pablo II<sup>166</sup> promulga la Encíclica *Laborem Exercens*, conmemorando el nonagésimo aniversario de la publicación de la Encíclica *Rerum Novarum*.

El nombre secular de Juan Pablo II fue Karol Józef Wojtyła<sup>167</sup> y nació el 18 de mayo de 1920 en Wadowice, una pequeña ciudad a 50 km. de Cracovia, en Polonia, tercer hijo del matrimonio conformado por Karol Wojtyła, suboficial del ejército y Emilia Kaczorowska quien falleció en 1929. Su hermana Olga murió antes de que naciera él, su hermano mayor Edmund, que era médico, murió en 1932 y su padre en 1941.

Terminada la escuela, en 1938 se matriculó en la Universidad Jagellónica de Cracovia y en una escuela de teatro. Al año siguiente las fuerzas de ocupación nazi cerraron la Universidad, por lo que el joven tuvo que trabajar primero como obrero en una cantera y luego en una fábrica química no solo para ganarse la vida sino también para evitar ser deportado a Alemania.

Los trágicos acontecimientos que marcaron su infancia y su juventud le llevaron a tomar la decisión de escoger el sacerdocio y así, a partir de 1942 siguió los cursos de

---

<sup>165</sup> CONGREGACION PARA LA EDUCACION CATOLICA. Orientaciones para el estudio y la enseñanza de la doctrina social de la Iglesia en la formación de los sacerdotes. Roma, 1988, pag 30.

<sup>166</sup> [http://www.vatican.va/beatificazione\\_gp2/documents/giovanni\\_paolo\\_ii\\_biografia\\_prepontificato\\_sp.html](http://www.vatican.va/beatificazione_gp2/documents/giovanni_paolo_ii_biografia_prepontificato_sp.html) recuperado el 28.09.2014 a las 14.30 p.m.

<sup>167</sup> MELGAR GIL, Luis-Tomás. La Historia de los Papas desde San Pedro hasta Francisco. Editorial Libsa, Madrid 2013. Pag. 437 ss.

formación en el seminario clandestino que el Arzobispo de Cracovia, Cardenal Adam Stefan Sapieha mantenía en dicha ciudad. Mientras tanto, dada su profunda afición por el teatro, se había convertido también en uno de los promotores del clandestino “Teatro Rapsódico”.

Terminada la Segunda Guerra Mundial continuó sus estudios en el Seminario Mayor de Cracovia, el cual había sido reabierto y en la Facultad de Teología de Jagellónica, siendo ordenado sacerdote el 1 de noviembre de 1946 por el Arzobispo Sapieha.

Posteriormente siguió estudios en Roma, en donde se doctoró en Teología en 1948, con una tesis sobre la fe en las obras de San Juan de la Cruz. Regresó a Polonia, siendo vicario en distintas parroquias de Cracovia y capellán de los universitarios hasta 1951, año en que retoma sus estudios de filosofía y teología.

Se convierte en docente de Teología Moral y Etica Social en el Seminario Mayor de Cracovia y en la Facultad de Teología de Lublín.

El 4 de julio de 1958 fue nombrado Obispo titular de Olmi y Auxiliar de Cracovia por el Papa Pío XII.

El Papa Pablo VI lo nombra Arzobispo de Cracovia el 13 de enero de 1964 y Cardenal el 26 de junio de 1967, con el título de San Cesareo en Palatio.

Participó en el Concilio Vaticano II (1962-1965), con una contribución importante en la elaboración de la Constitución Apostólica *Gaudium et Spes*, y tomó parte en todas las asambleas del Sínodo de los Obispos anteriores a su pontificado.

Tras la muerte del Papa Juan Pablo I, los cardenales reunidos en Cónclave, lo eligieron Papa el 16 de octubre de 1978, siendo el primer Papa nacido fuera de Italia desde el siglo XVI. Tomó el nombre de Juan Pablo II.

Su pontificado ha sido uno de los más largos de la historia de la Iglesia, durando casi 27 años y se caracterizó por un incansable espíritu misionero, dedicando a su labor evangelizadora todas sus energías.

Efectuó 104 viajes apostólicos fuera de Italia, y 146 por el interior de este país. Además, como Obispo de Roma, visitó 317 de las 333 parroquias romanas.

En 1985 inició las Jornada Mundiales de la Juventud, impulsado por su amor a los jóvenes. A lo largo de su ministerio se celebraron 19 ediciones de éstas y se reunieron en ellas millones de jóvenes de todo el mundo.

Como manifestación de su atención hacia la familia, a partir de 1994 celebró los encuentros mundiales de las familias.

Promovió el diálogo con los judíos y con los representantes de las demás religiones, convocándolos en varias ocasiones a encuentros de oración por la paz, especialmente en Asís.

Bajo su guía, la Iglesia se acercó al tercer milenio y celebró el Gran Jubileo del año 2000.

Promovió la renovación espiritual de la Iglesia con el Año de la Redención, el Año Mariano y el Año de la Eucaristía.

Con el fin de mostrar ejemplos de santidad de hoy, que sirvieran de estímulo a los hombres de nuestro tiempo, Juan Pablo II realizó numerosas canonizaciones y beatificaciones.

Entre sus documentos principales se incluyen 14 Encíclicas, 15 Exhortaciones apostólicas, 11 Constituciones apostólicas y 45 Cartas apostólicas.

Promulgó el Catecismo de la Iglesia Católica, reformó el Código de Derecho Canónico y el Código de Cánones de las Iglesias Orientales y reorganizó la Curia Romana.

Falleció el sábado 2 de abril del 2005. El 28 de abril de ese mismo año, el Papa Benedicto XVI dispuso del tiempo de cinco años de espera tras la muerte para iniciar la causa de beatificación y canonización de Juan Pablo II. La causa la abrió oficialmente el cardenal Camillo Ruini, vicario general para la diócesis de Roma, el 28 de junio de 2005.

Fue beatificado el 1 de mayo del 2011 por el Papa Benedicto XVI y canonizado el 27 de abril del 2014 por el Papa Francisco.

Juan Pablo II fue un hombre activo y comprometido, con una gran capacidad de diálogo con la juventud, con un apasionado amor por la ciencia y la filosofía, luchador incansable por la paz, la justicia social, la cooperación internacional y la erradicación de la pobreza.

### **3.3.2 LA ENCICLICA LABOREM EXERCENS**

José Carmona<sup>168</sup> explica que la Encíclica *Laborem Exercens* fue escrita para ser publicada el 15 de mayo de 1981, en conmemoración del nonagésimo aniversario de la publicación de la Encíclica *Rerum Novarum* y siguiendo la tradición establecida por los Pontífices que habían sucedido al Papa León XIII de aprovechar las fechas conmemorativas de la publicación de dicho documento con el fin no solo de recordar la publicación de la Encíclica sino también de “responder a los problemas sociales más acuciantes del momento histórico en que se publicaban éstos”.

El citado autor<sup>169</sup> menciona igualmente que el motivo por el cual la Encíclica no fue publicada en mayo sino recién cuatro meses después, en setiembre de 1981, ha sido explicado por el propio Pontífice ya que el 13 de mayo de 1981 sufrió un atentado en la Plaza San Pedro, antes de haber podido firmar el documento.

El Papa Juan Pablo II, en el numeral 1 de la Encíclica *Laborem Exercens* señala que:

---

<sup>168</sup> CARMONA, José. “Laborem Exercens: una reflexión sobre el trabajo”. Recuperado en [sobreltrabajohumano.blogspot.com](http://sobreltrabajohumano.blogspot.com) el 08.06.2013 a las 23.06. p.m.

<sup>169</sup> CARMONA, José. “Laborem Exercens: una reflexión sobre el trabajo”. Recuperado en [sobreltrabajohumano.blogspot.com](http://sobreltrabajohumano.blogspot.com) el 08.06.2013 a las 23.06. p.m.

Celebramos el 90° aniversario de la Encíclica *Rerum Novarum* en vísperas de nuevos adelantos en las condiciones tecnológicas, económicas y políticas que, según muchos expertos, influirán en el mundo del trabajo y de la producción no menos de cuanto la revolución industrial del siglo pasado.

En muchos campos de la producción, continúa el Santo Padre<sup>170</sup>, se ha ido introduciendo la automatización, se ha elevado igualmente el costo de la energía y de las materias básicas, hay una toma de conciencia creciente sobre la limitación del patrimonio natural y de la contaminación del mismo y han aparecido en la escena política pueblos que, tras haber permanecido sumisos durante siglos, empiezan a reclamar su espacio legítimo entre las naciones y un puesto en la toma de decisiones internacionales.

A decir del Sumo Pontífice<sup>171</sup>:

Tales cambios podrán significar por desgracia, para millones de trabajadores especializados, desempleo, al menos temporal, o necesidad de nueva especialización; conllevarán muy probablemente una disminución o crecimiento menos rápido del bienestar material para los Países más desarrollados; pero podrán significar también respiro y esperanza a millones de seres que viven hoy en condiciones de vergonzosa e indigna miseria.

Juan Pablo II ya había resaltado anteriormente la voz profética de León XIII para formular los principios sociales de la Iglesia. En su “Discurso a los representantes de las Organizaciones Obreras Católicas de Europa al celebrarse el 90 aniversario de la Encíclica de León XIII *Rerum Novarum*”<sup>172</sup>, publicado en el diario *L’Osservatore Romano* el 24 de mayo de 1981, señalaba que hasta el siglo XIX la Iglesia había permanecido arraigada a una sociedad de tipo agrícola, pero que se descubrió anunciadora del Evangelio a un nuevo tipo de sociedad, la industrial y que:

Le tocó la tarea de desenmascarar los nuevos caminos del egoísmo, de la codicia y de la ambición de poder. Se trataba de defender de la explotación el trabajo y a los trabajadores. Los grandes beneficios debían ser puestos al servicio del bienestar común. Era preciso resolver, mediante el amor y la justicia, los conflictos que surgían. Había que oponerse a ideologías que no podían satisfacer la dimensión global del hombre y de sus necesidades. Había que exigir el salario justo, la seguridad para el sostenimiento de la familia, el derecho de asociación, la protección de los más débiles y una legislación laboral.

---

<sup>170</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 1.

<sup>171</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 1.

<sup>172</sup> DIFRIERI, Jorge Alberto (Editor). Trabajo Humano y Sociedad Contemporánea. Pensamiento Social de Juan Pablo II. Tomo 1 1978-1982. CIAT-OIT (Centro Interamericano de Administración de Trabajo – Organización Internacional del Trabajo). Lima, 1988. Pag. 225.

El Santo Padre<sup>173</sup> señala en la Encíclica *Laborem Exercens* que “el trabajo, en cuanto problema del hombre, ocupa el centro mismo de la cuestión social, a la que (...) se dirigen de modo especial las enseñanzas de la Iglesia y las múltiples iniciativas relacionadas con su misión apostólica”.

El Sumo Pontífice continúa<sup>174</sup> indicando que el trabajo humano es “una clave, quizá la clave esencial de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del bien del hombre”.

Por eso el Papa pone énfasis, en la Introducción de la Encíclica, en su deseo de dedicar dicho documento precisamente al trabajo humano, más aún, al hombre, “en el vasto contexto de esa realidad que es el trabajo”.

Juan Pablo II<sup>175</sup> considera que el trabajo es una:

Dimensión fundamental de la existencia humana, de la que la vida del hombre está hecha cada día, de la que deriva la propia dignidad específica y en la que a la vez está contenida la medida incesante de la fatiga humana, del sufrimiento y también del daño y de la injusticia que invaden profundamente la vida social dentro de cada Nación y a escala internacional.

Respecto a la dignidad específica del trabajo humano, el Santo Padre<sup>176</sup> señaló, en el discurso dado a los obreros de la explanada del Complejo Siderúrgico de Tierni el 19 de marzo de 1981, que la Iglesia proclamó esa verdad desde que existe: “a partir ya de la sencilla casa de Nazaret, la proclama constantemente”.

De la lectura del Numeral 2 de la Encíclica se desprende que el Sumo Pontífice considera al “problema del trabajo humano” como un “elemento fijo” tanto de la vida social como de las enseñanzas de la Iglesia. Ello, explica en el mismo numeral, debido a que siendo el trabajo tan antiguo como el hombre y como la vida de éste sobre la tierra, el “problema del trabajo humano” aparece de manera natural muchas veces.

---

<sup>173</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 2.

<sup>174</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 3.

<sup>175</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 1.

<sup>176</sup> DIFRIERI, Jorge Alberto (Editor). Trabajo Humano y Sociedad Contemporánea. Pensamiento Social de Juan Pablo II. Tomo 1 1978-1982. CIAT-OIT (Centro Interamericano de Administración de Trabajo – Organización Internacional del Trabajo). Lima, 1988. Pag. 209.

### 3.3.2.1 LA FINALIDAD DEL TRABAJO HUMANO

En la Introducción de la Encíclica *Laborem Exercens* observamos cual es, para el Papa, la finalidad del trabajo para el hombre:

- La de procurarse el pan cotidiano.
- La de contribuir al progreso de las ciencias y las técnicas
- La de contribuir a la incesante elevación cultural y moral de la sociedad en la que vive en comunidad con sus hermanos.

### 3.3.2.2 DEFINICIÓN DE TRABAJO EN LA ENCÍCLICA

Buscando una definición del trabajo en la Encíclica, observamos que en el Numeral 4 del documento, Juan Pablo II considera al trabajo como “una actividad transitiva, es decir, de tal naturaleza que, empezando en el sujeto humano, está dirigida hacia un objeto externo...”. Sin embargo, en la Introducción del documento considera que “trabajo significa todo tipo de acción realizada por el hombre, independientemente de sus características o circunstancias”.

A decir de Gustavo Páez Prendes<sup>177</sup>, el Papa afirma que el trabajo es transitivo debido a que “...todo trabajo implica, en cierto sentido, una producción o, más en general, la obtención de algo que el sujeto no posee. Dicho de otro modo, con el trabajo obtenemos siempre un producto, un resultado”.

Vemos igualmente que, a diferencia de sus antecesores, Juan Pablo II<sup>178</sup> no establece una definición del trabajo orientada a la relación entre patrono y trabajador o al proceso de producción de riquezas. El usa la palabra trabajo con mucha mayor amplitud.

---

<sup>177</sup> PAEZ PRENDES, Gustavo. “El Trabajo en la *Laborem Exercens*”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad Eclesiástica de Filosofía de la Universidad de Navarra, 1994, Pamplona. Pag. 289

<sup>178</sup> ILLANES, José Luis: “Trabajo, Productividad y Primacía De La Persona”. En AA.VV. “Doctrina Social de la Iglesia y realidad socio-económica”. Actas del XII Simposio Internacional de Teología (Universidad de Navarra pag 911-932). Pamplona, España 1991 pag. 912.

José Luis Illanes<sup>179</sup> considera que ha habido una decisión consciente de evitar una definición, justamente para conservar la palabra trabajo en “toda la amplitud semántica que posee en la conversación ordinaria”.

Ello porque, en opinión del citado autor<sup>180</sup>:

Todos los que, de una forma u otra, han intentado determinar el concepto o noción de trabajo, han advertido enseguida la dificultad del problema, ya que, en el lenguaje común, el término oscila entre significaciones restringidas y usos muy amplios, hasta casi identificarlo con actividad entendida de modo genérico.

En el Numeral 3 de la Encíclica el Papa aclara que la atención al problema del trabajo no empieza con la Encíclica *Rerum Novarum* sino que empieza mucho antes ya que la Doctrina Social de la Iglesia tiene su fuente en las Sagradas Escrituras, empezando por el libro del Génesis, y particularmente en el Evangelio y los escritos apostólicos.

### 3.3.2.3 EL TRABAJO HUMANO EN EL ANTIGUO TESTAMENTO

Según Enrique Colom<sup>181</sup>, el Antiguo Testamento nos enseña que el trabajo es parte del designio de Dios para el hombre, a quien Él quiso como su colaborador en la tierra, ya que “... Dios confía a la primera pareja humana la tarea de someter la tierra y de dominar todo ser viviente”.

Horacio Rodríguez-Penelas<sup>182</sup> hace notar que el Cardenal Wyszyński, en su libro “El espíritu del trabajo”, consideraba que las escenas de la creación descritas en el Libro del Génesis, dan muestras de la labor incansable del Creador. En ese sentido, tenemos

---

<sup>179</sup> ILLANES, José Luis. “Trabajo, Historia y Persona, elementos para una Teología del Trabajo en la *Laborem Exercens*”, en Revista Scripta Theologica 15 (1983/1) 205-232- Universidad de Navarra, Pamplona. Pag. 208.

<sup>180</sup> ILLANES, José Luis. “Trabajo, Historia y Persona, elementos para una Teología del Trabajo en la *Laborem Exercens*”, en Revista Scripta Theologica 15 (1983/1) 205-232- Universidad de Navarra, Pamplona. Pag. 207

<sup>181</sup> COLOM, Enrique. “Elegidos en Cristo para ser santos. IV. Moral Social. Roma, 2011. Recuperado en <http://eticapolitica.net.corsodimorale/Social04pdf> el 31.05.2013. pag 128.

<sup>182</sup> RODRIGUEZ-PENELAS, Horacio. “Aportes del Cardenal Wyszyński en la gestación de la *Laborem Exercens*. El Tema de la Espiritualidad del Trabajo”. En Documentos del Trabajo No. 18. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Departamento de Economía. Pontificia Universidad Católica Argentina “Santa María de los Buenos Aires”. Buenos Aires – Argentina. Pag. 3.



pues, al inicio, el trabajo como manifestación de la labor creadora de Dios. Tenemos a un Dios que trabaja.

En efecto, el Cardenal Wyszynski<sup>183</sup> señala que:

Las primeras páginas de la Biblia nos ponen ya frente al trabajo divino. El libro del Génesis presenta en seis cuadros la totalidad de la Creación del mundo, subrayando la actividad incansable de Dios. Dios es el principio de toda actividad, de todo movimiento, del trabajo.

Juan Pablo II, en el Numeral 25 de la Encíclica *Laborem Exercens* expresa que la propia obra de la Creación, descrita en el primer capítulo del Libro del Génesis, ha sido presentada bajo la forma de un trabajo realizado por Dios durante seis días, descansando el séptimo. Por ello, se trata en cierto sentido del primer “evangelio del trabajo” que enseña al hombre que su dignidad consiste en que “trabajando, debe imitar a Dios, su Creador...”.

Más aún, en su discurso dado a los obreros de la explanada del Complejo Siderúrgico de Tierni<sup>184</sup> el 19 de marzo de 1981, el Papa señala que “aun tratándose de una descripción figurativa e imaginaria, la obra de la creación se presenta según el esquema de una semana laborable” en la que Dios realiza su trabajo en seis días y descansa después, al séptimo día.

Por su parte, Enrique Colom<sup>185</sup> hacer notar que los dos relatos de la creación en el Libro del Génesis manifiestan de una manera muy sencilla cuál es el designio divino para el hombre: creado a imagen de Dios y de manera conjunta con los otros hombres, debe “cultivar y custodiar el mundo (...) participando así del poder de Dios”.

El Catecismo de la Iglesia Católica<sup>186</sup> enseña que en el Plan de Dios tanto el hombre como la mujer están llamados a someter la tierra como administradores de Dios. Pero aclara que esta “soberanía” no debe ser considerada un dominio destructor y arbitrario

---

<sup>183</sup> WYSZYNSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957. Pag. 29.

<sup>184</sup> DIFRIERI, Jorge Alberto (Editor). Trabajo Humano y Sociedad Contemporánea. Pensamiento Social de Juan Pablo II. Tomo 1 1978-1982. CIAT-OIT (Centro Interamericano de Administración de Trabajo – Organización Internacional del Trabajo). Lima, 1988. Pag. 212.

<sup>185</sup> COLOM, Enrique. “Elegidos en Cristo para ser santos. IV. Moral Social. Roma, 2011. Recuperado en <http://eticapolitica.net.corsodimorale/Social04pdf> el 31.05.2013. pag 1.

<sup>186</sup> CATECISMO DE LA IGLESIA CATOLICA. Conferencia Episcopal Peruana. Editorial Paulinas. 2da. edición. Lima – Perú 2011. Numeral 375 y 378.

sino una participación responsable en el Plan de Dios por el hecho de que Dios les ha confiado el mundo a su cuidado. El trabajo es entonces, la colaboración con Dios en el “perfeccionamiento de la creación visible”.

Reforzando esta enseñanza, el Compendio de Doctrina Social de la Iglesia indica, en el Numeral 255, que el Antiguo Testamento presenta a Dios como creador omnipotente, que plasma al hombre a su imagen y lo invita a trabajar la tierra y a custodiar el jardín del Edén, en donde lo ha puesto. En ese sentido, explica que la tarea de someter la tierra y de dominar todo ser viviente, confiada al hombre por Dios, no debe ser algo despótico e irracional, sino que el hombre debe cultivar y custodiar los bienes “creados por Dios: bienes que el hombre no ha creado sino que ha recibido como un don precioso, confiado a su responsabilidad por el Creador. Cultivar la tierra significa no abandonarla a sí misma; dominarla es tener cuidado de ella...”.

Vemos entonces, como indica Enrique Colom<sup>187</sup>, que “el hombre no es dueño de la creación, sino un administrador, llamado a reflejar en su tarea la impronta de Quien es imagen”.

Ya en su “Discurso a los representantes de las Organizaciones Obreras Católicas de Europa al celebrarse el 90 aniversario de la Encíclica de León XIII *Rerum Novarum*”<sup>188</sup>, publicado en el diario *L’Osservatore Romano* el 24 de mayo de 1981 Juan Pablo II hacía notar lo siguiente:

Dios confía el mundo al hombre, a su iniciativa y responsabilidad, para que lo transforme y lo mejore cada vez más, poniéndolo al propio servicio; por otra parte, el hombre, obrando así, debe ser consciente de la propia nobleza de colaborador en los planes mismos de Dios. Y así como Dios no quiere actuar sin una específica aportación humana, así el hombre no puede comportarse como si él fuese el soberano exclusivo de la creación.

En el Numeral 25 de la Encíclica, el Santo Padre señala que el hombre, según la medida de sus propias posibilidades continúa, en cierto sentido, desarrollando la obra

---

<sup>187</sup> COLOM, Enrique. “Elegidos en Cristo para ser santos. IV. Moral Social. Roma, 2011. Recuperado en <http://eticapolitica.net.corsodimorale/Social04pdf> el 31.05.2013. pag 129.

<sup>188</sup> DIFRIERI, Jorge Alberto (Editor). *Trabajo Humano y Sociedad Contemporánea. Pensamiento Social de Juan Pablo II. Tomo 1 1978-1982.* CIAT-OIT (Centro Interamericano de Administración de Trabajo – Organización Internacional del Trabajo). Lima, 1988. Pag. 226.

creadora de Dios, y la completa “avanzando cada vez más en el descubrimiento de los recursos y de los valores encerrados en todo lo creado”.

José Luis Illanes<sup>189</sup> considera que Juan Pablo II, en el Numeral 4 de la Encíclica, entiende las palabras a “imagen de Dios” como referidas de un modo directo al dominio, esto es, a la misión y capacidad de dominar que le ha sido dada al hombre por Dios.

El mismo autor<sup>190</sup> señala que:

La imagen de Dios se da en el ser humano porque el hombre, en virtud del mandato divino, tiene misión y capacidad de dominar. El trabajo humano es, por eso, expresión de señorío, participación en el poder mismo de Dios, actividad que (...) continúa la obra del Creador, es decir que no sólo modifica la tierra, sino que lo hace en virtud de una acción que es reflejo del imperio sobre la creación que posee el propio Creador.

Para el Cardenal Wyszynski<sup>191</sup> solo Dios “actúa y crea en el sentido estricto de la palabra”. El hombre no crea nada sino que solo “elabora los dones creados por Dios”. Por lo tanto, el hombre es ayudante de Dios, su colaborador.

El Cardenal<sup>192</sup> indica que Dios ha dibujado su Plan hasta en los más mínimos detalles, estableciendo directamente “no solo las leyes generales a que someterse el universo, sino también los pormenores de esas leyes”. Sin embargo, aclara, Dios ha confiado al hombre el cumplimiento detallado de su Plan, para que lo lleve a la finalidad establecida por El. Con este objeto, concluye el autor, Dios ha preparado al hombre “para que se convierta en su colaborador”.

El citado autor<sup>193</sup> continúa comentando que la labor humana es como la prolongación de la acción creadora de Dios, la terminación de su creación:

---

<sup>189</sup> ILLANES, José Luis. “Trabajo, Historia y Persona, elementos para una Teología del Trabajo en la Laborem Exercens”, en Revista Scripta Theologica 15 (1983/1) 205-232- Universidad de Navarra, Pamplona. Pag. 214.

<sup>190</sup> ILLANES, José Luis. “Trabajo, Historia y Persona, elementos para una Teología del Trabajo en la Laborem Exercens”, en Revista Scripta Theologica 15 (1983/1) 205-232- Universidad de Navarra, Pamplona. Pag. 214

<sup>191</sup> WYSZYNSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957. Pag 32.

<sup>192</sup> WYSZYNSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957. Pag. 33.

<sup>193</sup> WYSZYNSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957. Pag. 79

Al planear el mundo, el Todopoderoso nos dejó a nosotros la posibilidad de proseguir su obra hasta alcanzar las medidas de perfección que El señalara. Y aunque las obras divinas son perfectas, han de someterse a una transformación que las convierte en útiles: y es aquí donde se inserta el comienzo de la actividad del hombre para continuar la obra divina”.

Wyszynski<sup>194</sup> concluye señalando que al cooperar con Dios mediante su trabajo, el hombre añade a las obras creadas “nuevos valores y nuevas posibilidades”.

De acuerdo con lo que menciona Enrique Colom<sup>195</sup> “... desde el punto de vista temporal, el precepto de trabajar (de dominar la tierra) es el primer mandamiento de Dios al hombre”.

Tenemos además, como indica el mismo autor<sup>196</sup>, que el mandamiento de trabajar es anterior al pecado original y no consecuencia de éste.

Colom<sup>197</sup> comenta que, de acuerdo a lo señalado por las Sagradas Escrituras, debe evitarse el error de considerar al trabajo como una maldición y un castigo “ya que la ley del trabajo es anterior al pecado original: éste no es la causa del trabajo, sino del esfuerzo que ahora conlleva”.

El citado autor<sup>198</sup> señala que:

El trabajo no es por tanto, un castigo sino una condición natural del hombre, que resulta ardua a causa del pecado, pero que no ha perdido su lugar en el designio divino: la persona sigue llamada por Dios a colaborar (co-laborar: trabajar con El) en la creación; el trabajo no ha malogrado su nobleza, sigue siendo una realidad plenamente positiva en cuanto medio de crecimiento personal y de amar a Dios y al prójimo.

Tony Mifsud<sup>199</sup> considera que el pecado original, la “rebeldía de la creatura frente a su Creador”, no ha hecho que el trabajo pierda su sentido original de participación y

---

<sup>194</sup> WYSZYNSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957. Pag. 83

<sup>195</sup> COLOM, Enrique. “Trabajo creativo y desarrollo personal”. Artículo publicado en [http://eticaepolitica.net/eticaepolitica/ec\\_trabajo%5Bes%5D.htm](http://eticaepolitica.net/eticaepolitica/ec_trabajo%5Bes%5D.htm) recuperado el 05.03.2014 23.03. p.m. pag. 503.

<sup>196</sup> COLOM, Enrique. “Trabajo creativo y desarrollo personal”. Artículo publicado en [http://eticaepolitica.net/eticaepolitica/ec\\_trabajo%5Bes%5D.htm](http://eticaepolitica.net/eticaepolitica/ec_trabajo%5Bes%5D.htm) recuperado el 05.03.2014 23.03. p.m. pag. 504.

<sup>197</sup> COLOM, Enrique. “Elegidos en Cristo para ser santos. IV. Moral Social. Roma, 2011. Recuperado en <http://eticaepolitica.net.corsodimorale/Social04pdf> el 31.05.2013. pag 129.

<sup>198</sup> COLOM, Enrique. “Elegidos en Cristo para ser santos. IV. Moral Social. Roma, 2011. Recuperado en <http://eticaepolitica.net.corsodimorale/Social04pdf> el 31.05.2013. pag 129.

cooperación en la obra creadora, sino que debido al pecado, el trabajo se encuentra dificultado por la presencia de la fatiga y el sudor, según las palabras del Génesis.

Rodríguez-Penelas<sup>200</sup> señala que el Cardenal Wyszynski, en su libro “El espíritu del trabajo” comenta, respecto a la obligación de trabajar, que no hubo que esperar a la caída, esto es, al pecado original, para encontrarse con dicha obligación. Según el autor, Wyszynski afirma que el mismo paraíso hubo de ser cultivado, dado que Dios, al poner al hombre en el paraíso le ordenó que lo cuidara y lo cultivara.

Añade igualmente el Cardenal, según el análisis de Rodríguez-Penelas<sup>201</sup>, que:

Antes del pecado original el trabajo constituía para el hombre alegría pura; el esfuerzo y la fatiga eran desconocidos antes de Adán. Fue el pecado el que añadió al trabajo la condición de obligación, de peso, de sudorosa fatiga.

En este sentido, continúa Rodríguez-Penelas<sup>202</sup>, Wyszynski disocia al trabajo del castigo por el pecado y afirma que como consecuencia del pecado, al trabajo le fue añadido un componente adicional, un “esfuerzo especial y desconocido”: la fatiga.

En efecto, el Cardenal Wyszynski<sup>203</sup> considera que el pecado “expulsa al hombre del Edén, sin liberarlo de la ley del trabajo”. Fue el pecado el que le añadió al trabajo la condición de sudorosa fatiga. A la nobleza del trabajo, añade el Cardenal<sup>204</sup>, se le sumó la pesadez, la resistencia penosa que acompaña a toda acción, ya sea física o intelectual: tal es el “resultado de la desobediencia del hombre a Dios”.

<sup>199</sup> MIFSUD, Tony s.j. “El sentido cristiano del trabajo” en Simposio Trabajo y Políticas Públicas, Santiago 21 de noviembre del 2005. Chile. Recuperado de [www.iglesia.cl](http://www.iglesia.cl) el 05.03.2014 23:06 p.m. pag 1.

<sup>200</sup> RODRIGUEZ-PENELAS, Horacio. “Aportes del Cardenal Wyszynski en la gestación de la Laborem Exercens. El Tema de la Espiritualidad del Trabajo”. En Documentos del Trabajo No. 18. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Departamento de Economía. Pontificia Universidad Católica Argentina “Santa María de los Buenos Aires”. Buenos Aires – Argentina. Pag. 6.

<sup>201</sup> RODRIGUEZ-PENELAS, Horacio. “Aportes del Cardenal Wyszynski en la gestación de la Laborem Exercens. El Tema de la Espiritualidad del Trabajo”. En Documentos del Trabajo No. 18. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Departamento de Economía. Pontificia Universidad Católica Argentina “Santa María de los Buenos Aires”. Buenos Aires – Argentina. Pag. 14.

<sup>202</sup> RODRIGUEZ-PENELAS, Horacio. “Aportes del Cardenal Wyszynski en la gestación de la Laborem Exercens. El Tema de la Espiritualidad del Trabajo”. En Documentos del Trabajo No. 18. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Departamento de Economía. Pontificia Universidad Católica Argentina “Santa María de los Buenos Aires”. Buenos Aires – Argentina. Pag. 6.

<sup>203</sup> WYSZYNSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957. Pag. 42.

<sup>204</sup> WYSZYNSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957. Pag. 122.

Considera igualmente el citado autor<sup>205</sup> que a partir del pecado original la naturaleza se ha revelado contra el hombre, respondiendo con su rebeldía a la rebeldía humana contra su Creador y que de ello proviene también la dificultad del trabajo.

Enrique Colom<sup>206</sup> señala a este respecto que, el componente de fatiga que se introduce en el trabajo del hombre con el pecado original ha sido asumido por Jesucristo “quien confirma el trabajo como vocación divina y lo enaltece en modo sublime a una nueva dignidad”.

Rodríguez-Penelas<sup>207</sup> agrega, citando al Cardenal Wyszyński, que “aún en medio de las dificultades, de las fatigas, de las frustraciones, el hombre debe ser capaz de ver en el trabajo un camino de liberación, y esta liberación le viene dada al trabajo desde la redención”.

### **3.3.2.4 EL TRABAJO HUMANO EN EL NUEVO TESTAMENTO**

En el Numeral 26 de la Encíclica, Juan Pablo II señala que la verdad según la cual el hombre participa de la obra de Dios a través del trabajo ha sido puesta de relieve de manera particular por Jesucristo.

Enrique Colom<sup>208</sup> menciona que “más que en enseñanzas directas del Señor, esta cualidad del trabajo se encuentra en la misma vida de Jesús, hombre del trabajo”.

A decir del mismo autor<sup>209</sup>:

---

<sup>205</sup> WYSZYŃSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957. Pag. 123.

<sup>206</sup> COLOM, Enrique. “Trabajo y Humanización de la Persona”. Artículo publicado en <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/6590/1/TRABAJO%20Y%20HUMANIZACION%20C3%93N%20DE%20LA%20PERSONA.pdf> recuperado el 25.08.2014 a las 12.30 p.m. pag. 504.

<sup>207</sup> RODRIGUEZ-PENELAS, Horacio. “Aportes del Cardenal Wyszyński en la gestación de la Laborem Exercens. El Tema de la Espiritualidad del Trabajo”. En Documentos del Trabajo No. 18. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Departamento de Economía. Pontificia Universidad Católica Argentina “Santa María de los Buenos Aires”. Buenos Aires – Argentina. Pag. 15.

<sup>208</sup> COLOM, Enrique. “Trabajo y Humanización de la Persona”. Artículo publicado en <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/6590/1/TRABAJO%20Y%20HUMANIZACION%20C3%93N%20DE%20LA%20PERSONA.pdf> recuperado el 25.08.2014 a las 12.30 p.m. pag. 504.

<sup>209</sup> COLOM, Enrique. “Elegidos en Cristo para ser santos. IV. Moral Social. Roma, 2011. Recuperado en <http://eticapolitica.net.corsodimorale/Social04pdf> el 31.05.2013. pag 129. Pag. 130.

En continuidad con el Antiguo Testamento, el Señor enseña a los hombres a trabajar incansablemente como Él lo hizo, pero sin dejarse cautivar por el trabajo; y hacerlo como un servicio a Dios y a los demás, para conferir al trabajo su significado más noble.

En el mismo Numeral 26 de la Encíclica, Juan Pablo II señala que si bien en las palabras de Jesús no hay un mandato preciso de trabajar, la elocuencia de su vida misma es inequívoca:

Pertenece al mundo del trabajo, tiene reconocimiento y respeto por el trabajo humano (...) mira con amor al trabajo, sus diversas manifestaciones, viendo en cada una de ellas un aspecto particular de la semejanza del hombre con Dios (...).

María Victoria Roque<sup>210</sup> indica, en su Tesis Doctoral “La Teología del Trabajo en León XIII”, que ya León XIII señalaba que Cristo redime al hombre trabajando. Comenta igualmente que para el citado Pontífice el Hijo de Dios:

Al asumir la naturaleza humana quiso nacer y vivir durante su vida terrena en una familia. Esta es presentada como paradigma de vida y de virtudes a imitar entre las que destaca la laboriosidad, la sobriedad, la austeridad de vida, la perseverancia y cumplimiento del deber, el espíritu de servicio... que se integran a una vida de trabajo honrado. El trabajo constituye una actividad esencial en la Familia de Nazaret.

Con esto, señala la autora citada, León XIII destaca la estrecha unión entre el trabajo de San José y el trabajo de Jesús.

Rodríguez-Penelas<sup>211</sup> comenta que para el Cardenal Wyszyński las dos fuentes ejemplificadoras que nutren a Jesús son el trabajo del Padre creador y el trabajo del padre adoptivo.

En efecto, Wyszyński<sup>212</sup> señala que Jesús encontró en el Padre Creador la fuerza de su acción, fijando los ojos en el ejemplo divino y dejándose regir por la misma acción de Dios. Además, las parábolas evangélicas están “demasiado cerca de la vida para que puedan salir de boca de un hombre que no haya vivido directamente su contenido”.

---

<sup>210</sup> ROQUE SANCHEZ-MILAN, María Victoria. “La Teología del Trabajo En León XIII”. Extracto de la tesis doctoral presentada en la Facultad de Teología de la Universidad de Navarra. Pamplona 1997. Pag. 301.

<sup>211</sup> RODRIGUEZ-PENELAS, Horacio. “Aportes del Cardenal Wyszyński en la gestación de la Laborem Exercens. El Tema de la Espiritualidad del Trabajo”. En Documentos del Trabajo No. 18. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Departamento de Economía. Pontificia Universidad Católica Argentina “Santa María de los Buenos Aires”. Buenos Aires – Argentina. Pag. 3.

<sup>212</sup> WYSZYŃSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957. Pag. 35.

El Cardenal indica que si bien los Evangelios callan respecto a los detalles de la vida de Jesús desde su vuelta del Templo de Jerusalén hasta su Bautismo, es posible saber a través de ellos mismos que Cristo dedicó por lo menos diez años de su vida al trabajo físico. Ello debido a que la opinión pública conocía a Jesús como obrero e hijo de obrero.

Siguiendo el ejemplo de José, su padre adoptivo y de acuerdo a las costumbres de aquella época en Tierra Santa, indica el autor, Jesús ejercía la artesanía y la agricultura, ya que todo artesano debía cultivar una pequeña parcela de tierra para completar sus medios de manutención y disponer de algunos productos alimenticios de primera necesidad.

Jesús pues, concluye Wyszynski<sup>213</sup>, vivió los trabajos artesanos y agrícolas, sometido a la obligación cotidiana que imponen el taller y el campo. Todo su magisterio da fe de ello. Jesús conoce directamente y no por simple observación todo el trabajo del campo.

Por su parte, Jean Marie Aubert<sup>214</sup>, comentando a Escrivá de Balaguer, indica que es necesario ocuparse de los treinta años vividos por Jesucristo antes de su vida pública y preguntándose qué hubo en esos años, concluye que “es innegable que en el contenido de esta vida no hubo sino trabajo, un trabajo que Jesús asumió no sólo durante su adolescencia sino durante la mayor parte de su vida adulta, hasta los treinta años”.

Puede entonces decirse, continúa el citado autor<sup>215</sup> que:

En la historia de la salvación el trabajo humano ha vuelto a encontrar, en la existencia de Jesús, su primitiva dignidad, querida por el Creador, y que fue incluso elevado a la dignidad de ocupación esencial del Verbo encarnado durante los largos años de Nazareth.

Juan Pablo II comenta, en el Numeral 6 de la Encíclica, que el mismo Jesús “se hizo semejante a nosotros en todo, dedicó la mayor parte de los años de su vida terrena al trabajo manual junto al banco de un carpintero”.

---

<sup>213</sup> WYSZYNSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957. Pag. 34.

<sup>214</sup> AUBERT, Jean – Marie. “La Santificación en el Trabajo”. En Revista Scripta Theologica 13 (1981/2-3) pag. 201-209 (553-561), Universidad de Navarra, Pamplona. Pag. 204(556)

<sup>215</sup> AUBERT, Jean – Marie. “La Santificación en el Trabajo”. En Revista Scripta Theologica 13 (1981/2-3) pag. 201-209 (553-561), Universidad de Navarra, Pamplona. Pag. 204 (556)



El Compendio de Doctrina Social de la Iglesia indica en los Numerales 259 al 261 que en su predicación Jesús enseña a apreciar el trabajo. Ya sea a través de su trabajo manual en el taller de José o durante su vida pública, Jesús enseña a valorar el trabajo. Incluso él mismo describe su misión como un trabajar: “Mi Padre trabaja siempre y yo también trabajo”. Enseña también a los hombres a no dejarse dominar por el trabajo sino que deben ante todo preocuparse por su alma. Igualmente, durante su ministerio en la tierra, Jesús trabaja de manera incansable realizando obras poderosas para liberar al hombre de la enfermedad, del sufrimiento y de la muerte y reafirma el significado auténtico del sábado como día de descanso y liberación en el que el hombre debe dedicarse a Dios y a los demás, al realizar sus curaciones en el día de descanso.

Juan Pablo II señala en el Numeral 26 de la Encíclica que las enseñanzas de Cristo acerca del trabajo, basadas en su propia vida durante los años en Nazaret encuentran un eco particularmente vivo en las enseñanzas del Apóstol Pablo, quien se gloriaba de su oficio de fabricante de tiendas.

Enrique Colom<sup>216</sup> igualmente, menciona que Pablo enseñó a los cristianos que debían trabajar seriamente a fin de no tener necesidad de nadie y poder ayudar a los necesitados. Por eso les impuso la regla de “el que no quiera trabajar, que no coma” al constatar que algunos cristianos vivían desordenadamente, “sin hacer nada”.

Por su parte, el Cardenal Wyszyński<sup>217</sup> señala que San Pablo se mantuvo siempre él mismo mediante el trabajo físico y que no dejó de remarcar de manera insistente la obligación de trabajar.

El citado autor<sup>218</sup> continúa indicando que la obligación de trabajar es una característica de la tradición cristiana. El paganismo despreciaba todo tipo de trabajo, incluso el artístico. Consideraba que la labor física era indigna del hombre y propia por tanto de los esclavos. Que el trabajo físico no era compatible con la libertad de espíritu ya que lo hacía dependiente de uno mismo y de los demás. Que era perjudicial porque

---

<sup>216</sup> COLOM, Enrique. “Elegidos en Cristo para ser santos. IV. Moral Social. Roma, 2011. Recuperado en <http://eticapolitica.net.corsodimorale/Social04pdf> el 31.05.2013. pag 129. Pag. 131.

<sup>217</sup> WYSZYŃSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957. Pag. 38.

<sup>218</sup> WYSZYŃSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957. Pag. 38.

estropeaba el cuerpo y el hombre verdaderamente elevado no podía someterse a un enemigo de la armonía y la belleza del cuerpo humano, como lo era el trabajo. Que la alteración causada por el trabajo en el cuerpo influenciaba de manera perniciosa sobre el espíritu.

Los primeros cristianos, incluso los ricos, menciona el Cardenal<sup>219</sup>, hicieron real y efectiva la dignificación del trabajo humano ya que recurrían a menudo al trabajo físico para corroborar su pertenencia a la Iglesia. Esto es, confesaban a Cristo no sólo con las palabras, sino con las obras.

### **3.3.2.5 EL TRABAJO EN SENTIDO OBJETIVO: LA TÉCNICA**

El Compendio de Doctrina Social de la Iglesia, en el Numeral 270, indica que el trabajo humano tiene una doble dimensión, la objetiva y la subjetiva.

Continúa señalando que el trabajo en sentido objetivo es el “conjunto de actividades, recursos, instrumentos y técnicas de las que el hombre se sirve para producir, para dominar la tierra, según las palabras del libro del Génesis”.

En ese mismo Numeral del Compendio se menciona que el trabajo en sentido objetivo es el aspecto contingente de la actividad humana “que varía incesantemente en sus modalidades con la mutación de las condiciones técnicas, culturales, sociales y políticas”.

En el Numeral 5 de la Encíclica *Laborem Exercens*, el Papa Juan Pablo II se manifiesta respecto al trabajo en sentido objetivo: el dominio del hombre sobre la tierra empieza con la domesticación y crianza de animales de los cuales obtiene el alimento y el vestido que le son necesarios. También con la extracción, de la misma tierra y de los mares, de los recursos naturales que les son propios. Posteriormente, el hombre empieza a cultivar la tierra y a elaborar productos que adapta a sus necesidades: surgen así la agricultura y la industria.

---

<sup>219</sup> WYSZYNSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957. Pag. 39.

Según comenta el Centro de Investigación y Acción Social de la Compañía de Jesús de Buenos Aires<sup>220</sup>, desde el momento en que Adán fue expulsado del Paraíso “a fin de realizar mejor o más fácilmente sus tareas, comenzó a fabricar una serie de instrumentos”.

Actualmente, señala el Papa en el Numeral 5 de la Encíclica<sup>221</sup>, la agricultura y la industria han dejado de ser actividades prevalentemente manuales, ya que el continuo desarrollo de la ciencia y la técnica ha creado y perfeccionado máquinas y mecanismos que ayudan a “la fatiga de las manos y los músculos”.

Este continuo desarrollo de la ciencia y la técnica, a su vez, indica el Santo Padre<sup>222</sup>, se ha convertido, históricamente, en causa de profundas transformaciones de la civilización.

A decir de José Luis Illanes<sup>223</sup>, la expresión “someted la tierra” no está referida únicamente a la etapa primitiva de la humanidad, de manera que pueda ser declarada caduca en las posteriores etapas. Esas palabras no dejan de ser actuales, abarcando todas las épocas pasadas de la humanidad, toda la realidad contemporánea y las fases futuras de desarrollo. Tienen un alcance muy amplio ya que indican todos los recursos que la tierra encierra en sí y que mediante la actividad del hombre pueden ser descubiertos y aprovechados oportunamente.

En otra de sus obras, el citado autor<sup>224</sup> señala que hay un progresivo modificarse de las condiciones de trabajar. Esto no es solo una consecuencia de los cambios geográficos y ambientales que produce el trabajo, sino que, mucho más radical y profundamente, es fruto de la “transmisión de conocimientos y técnicas de unas generaciones y sociedades a otras”.

---

<sup>220</sup> CENTRO DE INVESTIGACION Y ACCION SOCIAL DE LA COMPAÑÍA DE JESUS. LABOREM EXERCENS. COMENTARIOS. Ediciones Paulinas. Buenos Aires 1984. Pag. 33.

<sup>221</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 5.

<sup>222</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 5.

<sup>223</sup> ILLANES, José Luis. “Trabajo, Historia y Persona, elementos para una Teología del Trabajo en la Laborem Exercens”, en Revista Scripta Theologica 15 (1983/1) 205-232- Universidad de Navarra, Pamplona. Pag. 219.

<sup>224</sup> ILLANES, José Luis. “Esplendor del Trabajo”. En AA.VV. “Fe Y Razón”. Actas del IV Simposio Internacional Fe Cristiana y Cultura Contemporánea pag 67-84. Pamplona 2004. Pag. 75.

Por su parte, Francisco J. Carballo<sup>225</sup> considera que, visto desde el punto de vista de la técnica, el trabajo está muy determinado por el desarrollo enorme de los medios de producción, especialmente durante el último siglo.

Juan Pablo II, en el Numeral 5 de la Encíclica<sup>226</sup>, continúa explicando que en este desarrollo de la industria tiene un papel de primerísima importancia la técnica, a la que define como “el conjunto de instrumentos de los que el hombre se vale en su trabajo”.

El Papa<sup>227</sup> considera a la técnica como una “aliada del trabajo creada por el cerebro humano” para facilitarle al hombre el trabajo, perfeccionarlo, acelerarlo y multiplicarlo, en tanto que fomenta el aumento de la cantidad de productos del trabajo y perfecciona la calidad de muchos de los mismos.

Sin embargo, en el mismo Numeral 5 el Sumo Pontífice hace hincapié en que esta alianza puede romperse y por ende la técnica pasar a ser adversaria del hombre, convirtiéndose de amiga en enemiga, cuando:

- La mecanización del trabajo suplanta al hombre y le quita por tanto toda satisfacción personal así como el estímulo a la creatividad y responsabilidad;
- Quita el puesto de trabajo, provocando entonces desocupación;
- Reduce al hombre a esclavo de la máquina mediante la exaltación de ésta última.

A decir de Francisco J. Carballo<sup>228</sup>:

Sin duda, el desarrollo de la técnica ha cambiado la situación del trabajo, pero lejos de aliviarle y facilitarse la tarea, ha provocado el dominio de la máquina sobre el hombre (...) empeorando sus condiciones de trabajo hasta la degradación.

---

<sup>225</sup> CARBALLO, Francisco J. “La Nueva Reforma Laboral ha puesto de manifiesto su permanente actualidad. 30 años de Laborem Exercens la Encíclica que rechaza una concepción mercantil del trabajo”. 23 de mayo del 2013 19.35 p.m. [www.diarioya.es](http://www.diarioya.es)

<sup>226</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 5.

<sup>227</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 5.

<sup>228</sup> CARBALLO, Francisco J. “La Nueva Reforma Laboral ha puesto de manifiesto su permanente actualidad. 30 años de Laborem Exercens la Encíclica que rechaza una concepción mercantil del trabajo”. 23 de mayo del 2013 19.35 p.m. [www.diarioya.es](http://www.diarioya.es)

La técnica, hace notar el Papa<sup>229</sup>, es “el fruto del cerebro humano y la confirmación histórica del dominio del hombre sobre la naturaleza” y por lo tanto, las palabras bíblicas “someted la tierra”, entendidas dentro del contexto de toda la época moderna, industrial y postindustrial, encierran una indubitable relación con la técnica.

Sin embargo, la preocupación fundamental de Juan Pablo II<sup>230</sup> es subrayar que a pesar de todos los adelantos de la técnica, a pesar de vivir en un mundo cada vez más mecanizado y aun cuando parece que es la máquina la que trabaja y el hombre solo vigila y guía su funcionamiento, “el sujeto propio del trabajo sigue siendo el hombre”.

A decir de José Luis Illanes<sup>231</sup>, la afirmación de Juan Pablo II en la Encíclica *Laborem Exercens*, “solo el hombre trabaja”, ha sido formulada en relación con la técnica y de manera más concreta, en referencia al proceso de mecanización

El citado autor<sup>232</sup> señala que pareciera que:

Es la máquina la que trabaja, mientras que el hombre se limita a contemplar un proceso de producción, ciertamente iniciado por él, pero que, una vez puesto en marcha, le trasciende e incluso le domina.

Sin embargo, aclara el autor<sup>233</sup>, Juan Pablo II señala en la Encíclica *Laborem Exercens* que esa impresión no pasa de ser un espejismo ya que incluso en el seno de una sociedad tecnológica, es el hombre, y solo el hombre el que trabaja: “El y solo él, es quien provoca, gobierna y da sentido al proceso”.

### **3.3.2.6 EL TRABAJO EN SENTIDO SUBJETIVO: EL HOMBRE**

En el Numeral 6 de la Encíclica, el Papa centra su atención en el trabajo en sentido subjetivo, esto es, el trabajo en relación con el sujeto del trabajo, con quien lo ejecuta.

---

<sup>229</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 5.

<sup>230</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 5.

<sup>231</sup> ILLANES, José Luis. “Esplendor del Trabajo”. En AA.VV. “Fe Y Razón”. Actas del IV Simposio Internacional Fe Cristiana y Cultura Contemporánea pag 67-84. Pamplona 2004. Pag. 69.

<sup>232</sup> LLANES, José Luis. “Esplendor del Trabajo”. En AA.VV. “Fe Y Razón”. Actas del IV Simposio Internacional Fe Cristiana y Cultura Contemporánea pag 67-84. Pamplona 2004. Pag. 69.

<sup>233</sup> ILLANES, José Luis. “Esplendor del Trabajo”. En AA.VV. “Fe Y Razón”. Actas del IV Simposio Internacional Fe Cristiana y Cultura Contemporánea pag 67-84. Pamplona 2004. Pag. 69.

El Compendio de Doctrina Social de la Iglesia, en el Numeral 270 señala que la dimensión subjetiva del trabajo es la dimensión estable de éste, porque el trabajo no depende de lo que el hombre realiza concretamente ni tampoco del tipo de actividad que ejecuta, sino que depende única y exclusivamente de la dignidad del hombre por ser persona.

Esta subjetividad del trabajo, continúa el Compendio en el Numeral 271, es la que le confiere su dignidad peculiar ya que el trabajo, independientemente de su mayor o menor valor objetivo es una expresión esencial de la persona. Por ende, intentar reducir al trabajo a un mero instrumento de producción o a un valor exclusivamente material sólo conseguiría desnaturalizar su esencia misma: la persona es la medida de la dignidad del trabajo.

Enrique Colom<sup>234</sup> señala que el trabajo en sentido subjetivo es “la capacidad que tiene el trabajo - como acto humano - de desarrollar la dignidad del trabajador”. Citando a José Luis Illanes en su obra “Ética y Teología del Trabajo en la *Laborem Exercens*”, Colom indica que el trabajo en sentido objetivo es el sometimiento y utilización de la tierra y de sus potencialidades y el trabajo en sentido subjetivo es el desarrollo del hombre en el propio acto de trabajar.

Enrique Colom considera por ello que en el trabajo se entrecruzan estas dos dimensiones, de acuerdo con el Numeral 6 de la Encíclica *Laborem Exercens*: el dominio del hombre sobre la naturaleza y el dominio del hombre sobre sí mismo.

El citado autor<sup>235</sup> continúa especificando que la primera dimensión, la objetiva, es el aspecto contingente de la actividad humana, que cambia incesantemente de modalidad con el progreso de las condiciones técnicas, culturales, sociales y políticas. La segunda dimensión citada, la subjetiva, constituye la dimensión estable del trabajo, toda vez que no

---

<sup>234</sup> COLOM, Enrique. “Trabajo y Humanización de la Persona”. Artículo publicado en <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/6590/1/TRABAJO%20Y%20HUMANIZACI%C3%93N%20DE%20LA%20PERSONA.pdf> recuperado el 25.08.2014 a las 12.30 p.m. pag. 512.

<sup>235</sup> COLOM, Enrique. “Trabajo y Humanización de la Persona”. Artículo publicado en <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/6590/1/TRABAJO%20Y%20HUMANIZACI%C3%93N%20DE%20LA%20PERSONA.pdf> recuperado el 25.08.2014 a las 12.30 p.m. pag. 512-513..

depende de lo que el hombre realiza concretamente ni del género de la actividad que ejerce, sino sólo y exclusivamente de su dignidad personal.

En su Discurso al Pueblo<sup>236</sup>, dado en la ciudad de Torino el 13 de abril de 1980, antes de la promulgación de la Encíclica, Juan Pablo II ya señala que el “trabajo humano es una realidad que exalta y celebra la capacidad creativa del hombre” y establece que el trabajo es herencia del hombre desde el principio y debe ayudar al hombre a hacerse mejor “espiritualmente más maduro, más responsable (...)”.

En el citado discurso el Sumo Pontífice<sup>237</sup> indica que el trabajo nunca debe ir en menoscabo del hombre y que el progreso técnico debe ir acompañado de un adecuado respeto del hombre, cosa que no ocurre ya que se ha comprobado que en muchos casos la técnica “aun siendo admirable en sus continuas conquistas, ha empobrecido frecuentemente al hombre, en su humanidad, privándolo de su dimensión interior...”.

Rocco Buttiglione<sup>238</sup> señala que el hombre se ha concentrado cada vez más en la tarea de hacer más eficaz su trabajo de dominio de la naturaleza, enfocando todos los esfuerzos de la tecnología y de la organización social en hacer más productivo su trabajo. En ese sentido, indica, se organiza cada vez más eficazmente el trabajo desde el punto de vista objetivo, pero, con frecuencia también, desde el punto de vista subjetivo, es más alienante.

El citado autor<sup>239</sup> comenta que la principal preocupación del hombre ha sido la de desarrollar el lado objetivo del trabajo con el fin de someter a la naturaleza y liberarse así de condiciones de vida de gran pobreza y miseria. El hombre ha logrado, por tanto, acrecentar enormemente el control sobre la naturaleza. Sin embargo, esto lo ha llevado a descuidar totalmente el lado subjetivo del trabajo ya que no se ha preocupado de lograr el justo desarrollo de la persona humana en su trabajo.

---

<sup>236</sup> DIFRIERI, Jorge Alberto (Editor). Trabajo Humano y Sociedad Contemporánea. Pensamiento Social de Juan Pablo II. Tomo 1 1978-1982. CIAT-OIT (Centro Interamericano de Administración de Trabajo – Organización Internacional del Trabajo). Lima, 1988. Pag. 151 y ss.

<sup>237</sup> DIFRIERI, Jorge Alberto (Editor). Trabajo Humano y Sociedad Contemporánea. Pensamiento Social de Juan Pablo II. Tomo 1 1978-1982. CIAT-OIT (Centro Interamericano de Administración de Trabajo – Organización Internacional del Trabajo). Lima, 1988. Pag. 151 y ss.

<sup>238</sup> BUTTIGLIONE, Rocco. El Hombre y el Trabajo. Ediciones Encuentro. Madrid, 1984. Pag. 78.

<sup>239</sup> BUTTIGLIONE, Rocco. El Hombre y el Trabajo. Ediciones Encuentro. Madrid, 1984. Pag. 54.

Por ende, en opinión del citado autor<sup>240</sup>, el resultado es que:

Hoy nos hallamos infinitamente más seguros que en el pasado frente a las amenazas que provienen de la naturaleza (carestía, sequía, inundación, etc.) pero mil veces más inseguros ante las amenazas que nos vienen de los demás hombres o que surgen de nuestra propia intimidad personal (crisis económicas, guerras, alienación, neurosis de las grandes concentraciones urbanas...).

En la Homilía<sup>241</sup> pronunciada durante la misa celebrada en la Iglesia de Saint-Denis para los obreros, en la ciudad de París el 31 de mayo de 1980, antes de la promulgación de la Encíclica, Juan Pablo II señala que “... cuando el hombre está sometido a la producción, se convierte tan solo en el instrumento, entonces se quita al trabajo, al trabajo humano, su dignidad y su sentido específico”.

Posteriormente, en el Discurso pronunciado al cuerpo diplomático acreditado en la Santa Sede<sup>242</sup>, el 16 de enero de 1982, ya promulgada la Encíclica, el Papa menciona que:

(...) El hombre que, según el plan original de Dios, está llamado a convertirse en el dueño de la tierra (...) por la superioridad de su inteligencia y la fuerza de su trabajo físico, corre el riesgo de verse reducido al estado de instrumento, de convertirse en un mecanismo anónimo y sin rostro, hasta ser aplastado por fuerzas más grandes que él (...).

Por eso, continúa el Santo Padre<sup>243</sup> en el citado discurso, es que a través de la Encíclica *Laborem Exercens* ha querido recordar, antes que nada, que el hombre es siempre el sujeto del trabajo “precisamente por ser persona”. Insistiendo en el peligro que corre de ser considerado un mero instrumento de producción si es que la dimensión subjetiva del trabajo queda relegada a un segundo plano, señala que el hombre:

Independientemente del trabajo que se realiza, debería ser considerado como (...) su verdadero creador y artesano.

---

<sup>240</sup> BUTTIGLIONE, Rocco. El Hombre y el Trabajo. Ediciones Encuentro. Madrid, 1984. Pag. 54.

<sup>241</sup> DIFRIERI, Jorge Alberto (Editor). Trabajo Humano y Sociedad Contemporánea. Pensamiento Social de Juan Pablo II. Tomo 1 1978-1982. CIAT-OIT (Centro Interamericano de Administración de Trabajo – Organización Internacional del Trabajo). Lima, 1988. Pag. 158 y ss.

<sup>242</sup> DIFRIERI, Jorge Alberto (Editor). Trabajo Humano y Sociedad Contemporánea. Pensamiento Social de Juan Pablo II. Tomo 1 1978-1982. CIAT-OIT (Centro Interamericano de Administración de Trabajo – Organización Internacional del Trabajo). Lima, 1988. Pag. 333 y ss.

<sup>243</sup> DIFRIERI, Jorge Alberto (Editor). Trabajo Humano y Sociedad Contemporánea. Pensamiento Social de Juan Pablo II. Tomo 1 1978-1982. CIAT-OIT (Centro Interamericano de Administración de Trabajo – Organización Internacional del Trabajo). Lima, 1988. Pag. 333 y ss.



En efecto, como “Imagen de Dios”, señala Juan Pablo II en el Numeral 6 de la Encíclica *Laborem Exercens*, el hombre es una persona, esto es, un ser subjetivo con la capacidad de obrar de manera programada y racional, decidiendo acerca de sí y buscando realizarse a sí mismo.

Gustavo Páez Prendes<sup>244</sup> señala y analiza brevemente los cuatro elementos del concepto de persona que utiliza el Papa en la Encíclica:

- a) Un ser subjetivo: es decir que posee autoconciencia.
- b) Capaz de obrar de manera programada y racional: esto es, que es capaz de obrar empleando sus facultades. El ser humano, por ser persona, actúa racionalmente, empleando su inteligencia y su voluntad.
- c) Capaz de decidir acerca de sí: el hombre es un sujeto que decide por sí mismo. Es capaz de obrar con libertad, de actuar según fines. En ese sentido, el trabajo es digno porque es ocasión del ejercicio de la libertad de la persona.
- d) Que tiende a realizarse a sí mismo: tiende a enriquecer y perfeccionar su naturaleza humana.

En el Numeral 25 de la Encíclica, por su parte, Juan Pablo II explica en qué consiste la dignidad de la persona a través del trabajo:

El hombre, trabajando, debe imitar a Dios, su Creador, porque lleva consigo - él sólo - el elemento singular de la semejanza con El. El hombre tiene que imitar a Dios tanto trabajando como descansando, dado que Dios mismo ha querido presentarle la propia obra creadora bajo la forma del trabajo y del reposo.

Como persona, señala el Papa<sup>245</sup>, el hombre es pues sujeto del trabajo:

---

<sup>244</sup> PAEZ PRENDES, Gustavo. “El Trabajo en la *Laborem Exercens*”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad Eclesiástica de Filosofía de la Universidad de Navarra, 1994, Pamplona. Pag. 281.

<sup>245</sup> Encíclica *LABOREM EXERCENS* Numeral 6.

Como persona él trabaja, realiza varias acciones pertenecientes al proceso del trabajo; éstas independientemente de su contenido objetivo, han de servir todas ellas a la realización de su humanidad, al perfeccionamiento de esa vocación de persona.

A decir de Gustavo Páez Prendes<sup>246</sup>, una de las principales afirmaciones del Santo Padre es que el concepto mismo del trabajo supone la existencia de una persona que lo realiza y por ende, en el sentido estricto de la palabra, si no hay un sujeto que lo lleve a cabo, no hay trabajo.

José Luis Illanes<sup>247</sup> considera que el hombre no sólo trabaja “sino que está ordenado al trabajo”. Esto es, que el trabajo no es algo accidental al hombre sino que es connatural a su existencia:

El hombre ha trabajado, trabaja y trabajará, con unas u otras modalidades, en todas las latitudes y en todos los contextos culturales, porque el trabajar le es consubstancial, fruto de su constitución nativa, expresión de su ser.

En el acto de enfrentarse a la naturaleza, continúa el citado autor<sup>248</sup>, el hombre se realiza como hombre, ya que la subordina mediante la acción de sus manos, a los fines y proyectos que “concibe con su inteligencia y su imaginación y decreta con su voluntad”.

En ese sentido, Juan Pablo II establece, en el Numeral 6 de la Encíclica, que el concepto fundamental de “dominio” del que habla el Libro del Génesis, esto es, todo el proceso por el cual el género humano somete a la tierra, sólo está completo cuando se entiende que al mismo tiempo y durante todo ese proceso, es el hombre el que “se manifiesta y se confirma como el que domina”.

El Papa<sup>249</sup> es enfático en señalar que las fuentes de la dignidad del trabajo deben buscarse “principalmente no en su dimensión objetiva, sino en su dimensión subjetiva”.

---

<sup>246</sup> PAEZ PRENDES, Gustavo. “El Trabajo en la Laborem Exercens”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad Eclesiástica de Filosofía de la Universidad de Navarra, 1994, Pamplona. Pag. 340.

<sup>247</sup> ILLANES, José Luis. “Esplendor del Trabajo”. En AA.VV. “Fe Y Razón”. Actas del IV Simposio Internacional Fe Cristiana y Cultura Contemporánea pag 67-84. Pamplona 2004. Pag. 71.

<sup>248</sup> ILLANES, José Luis. “Esplendor del Trabajo”. En AA.VV. “Fe Y Razón”. Actas del IV Simposio Internacional Fe Cristiana y Cultura Contemporánea pag 67-84. Pamplona 2004. Pag. 72.

<sup>249</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 6.

El trabajo, hace notar Juan Pablo II<sup>250</sup>, no se mide con el metro de su valor objetivo, sino por el hecho de que quien lo realiza es la persona, el hombre. Esto es, cualquier trabajo se mide bajo el metro de la dignidad de quien lo ejecuta. Esto no quiere decir, aclara, que el valor objetivo del trabajo no deba ser tomado en consideración sino que “el primer fundamento del valor del trabajo es el hombre mismo, su sujeto”.

Continúa indicando el Sumo Pontífice<sup>251</sup> que:

El fundamento para determinar el valor del trabajo humano no es en primer lugar el tipo de trabajo que se realiza sino el hecho de que quien lo ejecuta es una persona.

Tony Mifsud<sup>252</sup> considera por ello que el trabajo tiene valor en sí mismo debido a la presencia humana de aquel que lo realiza. En ese sentido, el trabajador merece ser tratado con “el respeto y la dignidad debida a todo y cada ser humano” por el sólo hecho de ser una persona que realiza un trabajo.

Juan Pablo II señala igualmente, en el Numeral 6 de la Encíclica, que es el hombre el que está destinado al trabajo, que es el trabajo el que está en función del hombre y no a la inversa, así como que la finalidad del trabajo es su sujeto mismo.

Mifsud<sup>253</sup> opina en ese sentido que lo indicado por el Sumo Pontífice significa que el hombre no puede ser esclavo del trabajo: uno puede trabajar para vivir pero no debe vivir para trabajar. Por lo tanto es inaceptable cualquier intento de reducir a la persona trabajadora a un simple instrumento de producción así como el considerar que uno es más persona que otro por desempeñar un determinado tipo de trabajo.

Por otro lado, José Luis Illanes<sup>254</sup> opina que el Papa quiere proclamar un mensaje fundamental:

---

<sup>250</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 6.

<sup>251</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 6.

<sup>252</sup> MIFSUD, Tony s.j. “El sentido cristiano del trabajo” en Simposio Trabajo y Políticas Públicas, Santiago 21 de noviembre del 2005. Chile. Recuperado de [www.iglesia.cl](http://www.iglesia.cl) el 05.03.2014 23:06 p.m. pag 2.

<sup>253</sup> MIFSUD, Tony s.j. “El sentido cristiano del trabajo” en Simposio Trabajo y Políticas Públicas, Santiago 21 de noviembre del 2005. Chile. Recuperado de [www.iglesia.cl](http://www.iglesia.cl) el 05.03.2014 23:06 p.m. pag 2.

<sup>254</sup> ILLANES, José Luis. “El Trabajo En La Relacion Dios – Hombre”. En AA.VV. “Dios y El Hombre”. (Actas del VI Simposio Internacional de Teología, Universidad de Navarra pag 717-724) Pamplona, 1985. Pag. 719.

El hombre, sujeto o autor del trabajo, es también su fin; el proceso productivo, desencadenado por el hombre, no se coloca jamás por encima del hombre mismo sino que ha de estar, en todo momento y en todas y cada una de sus fases, a su entero servicio.

En ese sentido, el citado autor señala que el trabajo, expresión del dominio del hombre sobre la materia, se subordina al hombre.

Illanes<sup>255</sup> considera igualmente que el hombre no es sujeto del trabajo como un mero elemento o factor de un proceso, sino que lo es en cuanto persona y por lo tanto, es también su fin: “aquel que realiza el trabajo es quien, precisamente a través del trabajo debe realizarse” y esto hasta el punto de que el valor del trabajo se mide por su contribución al bien del hombre.

Enrique Colom<sup>256</sup> señala que el trabajo, en cuanto considerado esencial para el desarrollo personal del trabajador, debe ser acorde y debe favorecer la dignidad de la persona. Esto es, debe contribuir al crecimiento de la persona en cuanto tal “en sus diversos aspectos materiales, culturales y espirituales y debe realizarse con libertad y responsabilidad”.

Esto es, según el citado autor, que el hombre debe ver al trabajo no solo como el dominio y transformación del mundo para mantener la vida, sino también como el necesario soporte para el crecimiento personal.

Continuando con su análisis, Colom<sup>257</sup> asevera que la prevalencia que se da al sentido objetivo del trabajo ha hecho que éste carezca de un significado profundo. Por lo tanto, es necesario reconocer y aplicar la prioridad del sentido subjetivo sobre el objetivo. Si falta esta conciencia o no se quiere poner en práctica esta verdad, concluye el citado autor, entonces la “ocupación y los mismos medios de producción se consideran más importantes que la persona y, de ser aliados, se transforman en enemigos de su dignidad.

---

<sup>255</sup> ILLANES, José Luis. “Trabajo, Historia y Persona, elementos para una Teología del Trabajo en la Laborem Exercens”, en Revista Scripta Theologica 15 (1983/1) 205-232- Universidad de Navarra, Pamplona. Pag. 230.

<sup>256</sup> COLOM, Enrique. “Trabajo y Humanización de la Persona”. Artículo publicado en <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/6590/1/TRABAJO%20Y%20HUMANIZACION%20DE%20LA%20PERSONA.pdf> recuperado el 25.08.2014 a las 12.30 p.m. pag. 514.

<sup>257</sup> COLOM, Enrique. “Trabajo y Humanización de la Persona”. Artículo publicado en <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/6590/1/TRABAJO%20Y%20HUMANIZACION%20DE%20LA%20PERSONA.pdf> recuperado el 25.08.2014 a las 12.30 p.m. pag. 514.

En otro acápite de su obra el citado autor<sup>258</sup> señala que no se puede alterar el significado del trabajo hasta convertirlo en el fin principal de la vida humana.

Juan Pablo II, en el Numeral 24 de la Encíclica señala que “el trabajo humano en su aspecto subjetivo es siempre una acción personal (...) en él *participa el hombre completo, su cuerpo y su espíritu*, independientemente del hecho de que sea un trabajo manual o intelectual”.

No se debe olvidar, como señala Juan Pablo II en el Numeral 6 de la Encíclica, que:

El trabajo está en función del hombre y no el hombre en función del trabajo. Con esta conclusión se llega justamente a reconocer la preeminencia del significado subjetivo del trabajo sobre el significado objetivo.

### **3.4 TRABAJO, DERECHO AL EMPLEO Y REMUNERACION JUSTA EN EL DERECHO LABORAL PERUANO.**

#### **3.4.1 EL TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL**

Según Javier Neves Mujica<sup>259</sup> el Derecho del Trabajo es una rama relativamente nueva del Derecho, separada del Derecho Civil debido a que éste se construye sobre el principio de igualdad entre las partes contratantes, el cual no se presenta en el Derecho del Trabajo.

Asimismo, el autor señala que con la denominada Revolución Industrial, se comprobó en la práctica que las relaciones entre el trabajador (quien pone a disposición su fuerza de trabajo) y el empleador (quien tiene el poder de dar empleo), no son relaciones de igualdad sino que siempre, en toda relación laboral, en toda relación entre trabajador y empleador habrá una parte débil: el trabajador, supeditado al poder económico del empleador.

---

<sup>258</sup> COLOM, Enrique. “Trabajo y Humanización de la Persona”. Artículo publicado en <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/6590/1/TRABAJO%20Y%20HUMANIZACION%20C3%93N%20DE%20LA%20PERSONA.pdf> recuperado el 25.08.2014 a las 12.30 p.m. pag. 514.

<sup>259</sup> NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007, pag 5-6.

El prof. Neves<sup>260</sup> concluye que el Derecho del Trabajo surge como rama independiente del Derecho por la necesidad de brindar protección a la parte débil de la relación laboral. El trabajador debía ser protegido en sus derechos y obligaciones surgidos del vínculo laboral. Y esta protección debía estar a cargo del Estado, a través de la dación de normas legales y la verificación del cumplimiento de las mismas.

Sin embargo, no todo trabajo es objeto del Derecho del Trabajo. Según Manuel Alonso Olea<sup>261</sup>, las relaciones sociales que surgen del Derecho del Trabajo se derivan de la “modificación del mundo exterior por el hombre” a través del trabajo realizado “en condiciones singulares, esto es, a través de un tipo especial y definido de trabajo, que se especifica por la concurrencia en él de las notas de productividad, ajenidad y libertad (...)” así como por la “humanidad del propio trabajo”.

Neves<sup>262</sup> afirma que un médico que atiende a sus pacientes, un campesino arando la tierra, el vendedor que ofrece sus productos en el mercado: todas estas son manifestaciones de trabajo. Pero no son actividades con los requisitos necesarios para ser consideradas dentro del campo de protección del Derecho del Trabajo.

De acuerdo con el citado autor<sup>263</sup> el trabajo que es objeto de la protección del Derecho del Trabajo es aquel que tiene las siguientes características: “trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado”.

Los factores arriba mencionados son, continuando con lo expresado por Neves<sup>264</sup>, aquellos que el Derecho del Trabajo exige a una actividad a fin que sea considerada dentro de su “objetivo de regulación” y por lo tanto poder brindar protección a su ejecutante: “todos ellos y solo ellos, configuran una relación como laboral”.

---

<sup>260</sup> NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007, pag 9-13

<sup>261</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. *Derecho del Trabajo*. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 34.

<sup>262</sup> NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 15

<sup>263</sup> NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 16

<sup>264</sup> NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 16-17

En este mismo orden de ideas, Guillermo Boza Pro<sup>265</sup> señala que “el derecho del trabajo es la rama del ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación jurídica del trabajo humano, productivo, prestado por cuenta ajena, en forma libre y subordinado”.

Tenemos entonces, citando a Javier Arévalo Vela<sup>266</sup> que:

(...) para el Derecho del Trabajo no toda actividad que implique un esfuerzo físico o mental puede ser considerada dentro del ámbito de su regulación, sino aquella que cumpla con ciertas características, que según la doctrina son: trabajo personal, productivo, por cuenta ajena, libre y dependiente.

Veamos entonces cual es el trabajo objeto de protección por el Derecho del trabajo, de acuerdo con las características señaladas líneas arriba.

### **3.4.1.1 Trabajo Humano**

Javier Neves Mujica<sup>267</sup> señala que el trabajo consiste en una acción consciente llevada a cabo por un sujeto, y continúa indicando que “... lo cierto es que solo los hombres son sujetos de derecho y, por tanto, es nuestro trabajo el único que le interesa al derecho”.

Según Javier Arévalo Vela<sup>268</sup>, el trabajo, tradicionalmente, se divide en manual e intelectual; entendiéndose por trabajo manual aquel mediante el cual el hombre entra en contacto con los materiales ya sea directamente o a través de instrumentos y por trabajo intelectual al ejercicio mental de elaboración y creación de conceptos o ideas expresados por el hombre a través de mensajes o símbolos.

---

<sup>265</sup> BOZA PRO, Guillermo. “Lecciones de derecho del trabajo”. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima 2011. Pag. 40

<sup>266</sup> AREVALO VELA, Javier. “Introducción al derecho del trabajo”. Editorial Jurídica Grijley EIRL. Lima 2008. Pag. 12

<sup>267</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 17

<sup>268</sup> AREVALO VELA, Javier. “Introducción al derecho del trabajo”. Editorial Jurídica Grijley EIRL. Lima 2008. Pag. 12

En ese sentido, continúa el citado autor<sup>269</sup>, existía el criterio de que el trabajo intelectual se consideraba superior al trabajo manual.

Neves<sup>270</sup> señala que al inicio, esta división tradicional del trabajo humano era radical, lo que conllevaba distinciones entre trabajadores manuales y trabajadores intelectuales, trayendo consigo también condiciones diferentes para unos y otros trabajadores. Sin embargo esta situación ya ha sido superada. dado que “todo esfuerzo humano tiene en proporciones diversas, componentes manuales e intelectuales...”.

Manuel Alonso Olea<sup>271</sup> se adentra más en el tema al señalar que en el trabajo manual el hombre puede estar en contacto directo con la materia o estarlo a través de un objeto material previamente elaborado, una herramienta o un instrumento, frutos de un trabajo previo. Dicho instrumento o herramienta puede ser usado o directamente por la mano del hombre, o a través de otros seres vivos, o de máquinas sujetas a su control. Lo esencial en el trabajo manual es que en el punto de inicio de la acción sobre el mundo exterior está presente el hombre.

Respecto al trabajo intelectual, el citado autor<sup>272</sup> indica que éste se define por el uso de símbolos o signos, de los cuales el más característico es el lenguaje, oral o escrito, si bien el hombre puede servirse de otros más rudimentarios, como los gestos, o más complejos, como las fórmulas matemáticas, o de combinaciones de varios de éstos. Igualmente, señala, también el trabajo intelectual puede hacer uso de herramientas o máquinas, como las computadoras por ejemplo.

Olea<sup>273</sup> cita a la Encíclica *Laborem Exercens* al señalar que el trabajo es una “actividad transitiva... que comenzando en el sujeto humano está dirigida hacia un objeto externo”. Lo hace cuando explica que la actividad intelectual pura, no exteriorizada, no es

---

<sup>269</sup> AREVALO VELA, Javier. “Introducción al derecho del trabajo”. Editorial Jurídica Grijley EIRL. Lima 2008. Pag. 13

<sup>270</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 17

<sup>271</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 34.

<sup>272</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 34.

<sup>273</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 35.



trabajo sino contemplación. Por ende, para que la actividad intelectual sea considerada trabajo, según el autor, ésta debe exteriorizarse.

Para Olea<sup>274</sup>, la exteriorización le da consistencia física al trabajo intelectual humano, implicando por tanto algún tipo de modificación del mundo exterior. Por otro lado, el trabajo manual, en cuanto “transitivo” necesita de signos y símbolos para comunicarse con los demás.

Por lo tanto, para el citado autor<sup>275</sup>, la distinción entre trabajo manual y trabajo intelectual es más bien “relativa y gradual” ya que si bien es importante y realista, no debe extremarse ni menos aún asignar la superioridad al trabajo intelectual.

### 3.4.1.2 Trabajo Productivo

Como indica Javier Arévalo Vela<sup>276</sup>, para el Derecho del Trabajo sólo es importante el trabajo de carácter productivo, esto es, el que está destinado a generar bienes o servicios que son necesarios para satisfacer las necesidades de subsistencia de quien lo realiza, reportándole por lo tanto un beneficio económico, generalmente en dinero.

Manuel Alonso Olea<sup>277</sup> señala que el trabajo productivo se define como:

(...) aquél a través del cual se provee al hombre de los medios materiales o bienes económicos que precisa para subsistir (...)

Señalando además que lo esencial del trabajo productivo es que tiene como causa final “la subsistencia de quien trabaja”.

---

<sup>274</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 35.

<sup>275</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 35.

<sup>276</sup> AREVALO VELA, Javier. “Introducción al derecho del trabajo”. Editorial Jurídica Grijley EIRL. Lima 2008. Pag. 13

<sup>277</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 35.

Para Javier Neves Mujica<sup>278</sup> el trabajo productivo es aquel dirigido a reportar un beneficio económico de cualquier magnitud a quien lo realiza, esto es que, quien cumple una labor espera obtener de ella un provecho económico, el cual consistirá generalmente en dinero. Dicho beneficio económico además, debe ser individual y directo.

### 3.4.1.3 Trabajo por cuenta ajena

Olea<sup>279</sup> indica que cuando nos referimos al trabajo por cuenta ajena, nos estamos refiriendo a que los frutos del trabajo efectuado no pertenecen al trabajador, sino a una persona distinta a quien ha ejecutado el trabajo.

Para el citado autor<sup>280</sup> la expresión “fruto” debe entenderse de forma amplia, abarcando todo resultado del trabajo productivo del hombre ya sea éste intelectual o manual, siendo valioso por sí mismo o asociado al de otros, pudiendo ser un bien o un servicio.

De acuerdo a lo indicado por Javier Neves Mujica<sup>281</sup> una persona puede realizar un trabajo productivo ya sea por su propia iniciativa, en cuyo caso él será el titular de los frutos de dicho trabajo, esto es de los bienes o servicios que haya producido; o puede realizar dicho trabajo productivo por encargo de un tercero, en cuyo caso quien tendrá la titularidad de dichos bienes o servicios será dicho tercero, el ajeno, quien le pagará por la producción al sujeto que los ha realizado.

El trabajo que le interesa al Derecho del Trabajo, concluye el citado autor, es únicamente aquél que se cumple por cuenta ajena.

---

<sup>278</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 18

<sup>279</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 38.

<sup>280</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 38.

<sup>281</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 20

Manuel Olea<sup>282</sup> señala que la ajenidad se refiere a la utilidad patrimonial del trabajo, que se manifiesta en una apropiación por parte del ajeno de los bienes materiales o inmateriales producto del trabajo.

Víctor Anacleto Guerrero<sup>283</sup> explica que, a su juicio, el trabajo objeto del Derecho del Trabajo es por “cuenta ajena” en el sentido que:

la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador, a saber, el empresario. Los bienes o servicios producidos por el trabajador no le reportan a éste un beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empresario, que a su vez compensa al trabajador con una parte de esa utilidad (el salario).

Según Manuel Olea<sup>284</sup> en un estado natural de las cosas los resultados del trabajo productivo del hombre pertenecerían al ejecutor de dicho trabajo. Sin embargo, en el Derecho Laboral, estamos ante una realidad social en la cual los frutos del trabajo pertenecen desde el inicio y de manera directa a una persona diferente a la que ha ejecutado el trabajo.

Esta atribución ocurre, continúa el citado autor<sup>285</sup>, en virtud de una “singular relación entre el trabajador y el adquirente de los frutos, la relación de ajenidad, estructurada jurídicamente de formas muy diversas y peculiares, que preexisten a la ejecución del trabajo”. Esto es, continúa el autor, desde el inicio mismo de su producción, los frutos del trabajo son del ajeno, no del trabajador.

#### **3.4.1.4 Trabajo libre**

Citando a Javier Arévalo Vela<sup>286</sup>:

---

<sup>282</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 38.

<sup>283</sup> ANACLETO GUERRERO, Víctor. “Manual de derecho del trabajo”. Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL. Lima 2012. Pag. 6.

<sup>284</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 37.

<sup>285</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 38.

<sup>286</sup> AREVALO VELA, Javier. “Introducción al derecho del trabajo”. Editorial Jurídica Grijley EIRL. Lima 2008. Pag. 15

Sólo el trabajo prestado libremente es objeto de regulación por el Derecho del trabajo.

Víctor Anacleto Guerrero<sup>287</sup> señala que el trabajo ha de ser prestado voluntariamente. Indica igualmente que esta voluntariedad se expresa en el contrato de trabajo, a través del cual se “instrumenta el cambio voluntario entre trabajo y salario”.

Neves Mujica<sup>288</sup> profundiza en el tema al señalar que:

El vínculo que se establece en el trabajo por cuenta ajena entre quien ofrece un servicio y quien lo requiere, puede tener su origen en un acuerdo de voluntades entre dichos sujetos o en la imposición derivada de una situación jurídica o fáctica. El primero es el trabajo libre y el segundo, el forzoso. El trabajo del que se ocupa el Derecho del Trabajo es (...) el libre.

La libertad, continúa el citado autor<sup>289</sup>, consiste en el derecho que tiene toda persona a decidir si trabaja o no, para quién y en qué actividad. En ese sentido, si bien el trabajador es el “contratante débil” en una relación laboral, lo que interesa al Derecho del Trabajo es que “jurídicamente el trabajador pueda expresar su consentimiento”.

Lentamente va emergiendo, a tenor de lo señalado por Manuel Alonso Olea<sup>290</sup> “el trabajo libremente escogido o aceptado”.

Tomando en consideración lo indicado por los diversos autores citados y siguiendo a Neves Mujica<sup>291</sup>, tenemos que “la libertad de trabajo opera (...) desde el nacimiento de la relación laboral en adelante, a lo largo de toda su vida”.

---

<sup>287</sup> ANACLETO GUERRERO, Víctor. “Manual de derecho del trabajo”. Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL. Lima 2012. Pag. 6.

<sup>288</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 22

<sup>289</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 22

<sup>290</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS BAHAMONDE. Derecho del Trabajo. Madrid, Universidad de Madrid. Decimocuarta edición revisada. 1995. Pag. 39.

<sup>291</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 24.

### 3.4.1.5 Trabajo Subordinado

Víctor Anacleto Guerrero<sup>292</sup> señala que por trabajo subordinado se entiende a aquél que presta el trabajador ateniéndose a las “directivas que le señale aquél para quien trabaja”.

Arévalo Vela<sup>293</sup>, citando a Alfredo Montoya Melgar, sostiene que la subordinación debe ser entendida como el “sometimiento del trabajador a los poderes del empresario”.

El citado autor<sup>294</sup> continúa afirmando que la dependencia es el sometimiento del trabajador a los poderes de organización y disciplina del empleador, dado que éste último es el que tiene a su cargo la dirección del centro de trabajo.

El tema de la subordinación, o dependencia, es tratado de manera más profunda por Javier Neves Mujica<sup>295</sup>, quien señala que la subordinación es “un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla”. Por lo tanto, de un lado de la relación laboral tenemos la sujeción y del otro la dirección, los cuales se constituyen en los dos aspectos centrales del concepto de subordinación.

De acuerdo con el citado autor<sup>296</sup> el poder de dirección que adquiere el empleador a través del contrato de trabajo se plasma en determinadas atribuciones pero también está sujeto a ciertos límites, a fin de que se eviten abusos de su parte.

La doctrina, señala Neves<sup>297</sup>, confiere al empleador, a través del poder de dirección, la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. En base a estas facultades, el empleador puede:

---

<sup>292</sup> ANACLETO GUERRERO, Víctor. “Manual de derecho del trabajo”. Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL. Lima 2012. Pag. 9.

<sup>293</sup> AREVALO VELA, Javier. “Introducción al derecho del trabajo”. Editorial Jurídica Grijley EIRL. Lima 2008. Pag. 16

<sup>294</sup> AREVALO VELA, Javier. “Introducción al derecho del trabajo”. Editorial Jurídica Grijley EIRL. Lima 2008. Pag. 16

<sup>295</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 31 y ss.

<sup>296</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 31 y ss.

- Dirigir: Impartiendo instrucciones, ya sea genéricas para toda la empresa o, específicas para un trabajador concreto.
- Fiscalizar: Verificando si las instrucciones impartidas se cumplen o no de manera adecuada.
- Sancionar: sancionando al trabajador que, según se haya constatado, no ha cumplido con las instrucciones impartidas.

Pero, si bien el poder de dirección es un derecho del empleador que nace del contrato de trabajo, también es cierto, de acuerdo con Neves<sup>298</sup>, que el empleador, para poder desempeñar su poder de dirección a cabalidad debe moverse dentro de un determinado marco, fuera del cual incurre en ejercicio irregular de su derecho. Ello debido a que se debe tomar en cuenta igualmente que lo que el trabajador ha puesto a disposición del empleador es su actividad, no a sí mismo como persona.

Por esta razón, señala Neves<sup>299</sup>, las atribuciones que el empleador adquiere a través del poder de dirección deben estar circunscritas a cómo utiliza éste la actividad laboral del trabajador dentro de los límites del derecho laboral, sin que los derechos fundamentales del trabajador se vean afectados.

El primer límite, indica el citado autor<sup>300</sup>, está referido a “la labor para cuya ejecución se ha celebrado el contrato de trabajo, así como al tiempo y al lugar en que debe prestarse”: el trabajador no está a disposición del empleador para realizar cualquier actividad, durante todo el día, todos los días, en el lugar que a éste le parezca. La actividad sobre la que el empleador puede ejercer su poder de dirección es aquella sobre la cual se ha pactado el contrato de trabajo, pudiendo eso sí, hacer cambios dentro de ella. En cuanto al tiempo y al lugar de la prestación de la actividad, puede efectuar cambios razonables

---

<sup>297</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 31 y ss.

<sup>298</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 31 y ss.

<sup>299</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 31 y ss.

<sup>300</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 32.

siempre que no se haya acordado expresamente cuándo y dónde se prestaría dicha actividad.

Por ende, el deber del empleador de dirigir y la obligación del trabajador de acatar están restringidos a lo arriba señalado.

Neves<sup>301</sup> continúa su exposición indicando que el segundo límite a tomar en cuenta comprende los derechos fundamentales del trabajador: el empleador está obligado a respetarlos, de tal modo que las órdenes impartidas “no pueden vulnerar el derecho del trabajador, a la vida, a la salud, a la dignidad, a la libertad, etc.” Pone como ejemplo lo arbitrario que sería que el empleador obligue a un trabajador a operar equipo sofisticado cuando no tiene la preparación o los implementos para hacerlo, con lo cual estaría poniendo en peligro su vida o su integridad física.

El citado autor<sup>302</sup> hace igualmente hincapié en que:

El trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación.

Es decir, que la dependencia económica y el nivel de capacitación no constituyen la subordinación aunque la acompañan: la subordinación se refiere a la posición de poder de una de las partes de la relación laboral respecto a la otra.

Guillermo Boza Pro<sup>303</sup> por su parte indica que al hablar de subordinación estamos:

Ante un vínculo jurídico que nace entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el primero pone a disposición del segundo su fuerza de trabajo y le confiere, simultáneamente, el poder de dirigirla. Son, necesariamente, las dos caras de una misma moneda: quien ofrece su actividad a alguien se sujeta a las órdenes que este pueda impartirle para dirigir dicha actividad.

Por último, cabe señalar, citando nuevamente a Javier Neves Mujica<sup>304</sup> que:

---

<sup>301</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 33.

<sup>302</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 33.

<sup>303</sup> BOZA PRO, Guillermo. “Lecciones de derecho del trabajo”. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima 2011. Pag. 45

La subordinación es propia del contrato de trabajo (...) ya que en las prestaciones de servicios reguladas por el Derecho Civil o Mercantil, existe autonomía (...).

Luz Pacheco Zerga<sup>305</sup>, por su parte, señala que la doctrina jurídica de los últimos cuarenta años destaca “el derecho del trabajador a ser tratado con la *consideración debida a su dignidad humana*”. Esto, considera la autora, añade una actitud más exigente de estimación de la persona humana por parte del empresario.

Por lo tanto, continúa, Pacheco Zerga<sup>306</sup>, uno de los límites del poder de dirección del empresario es la consideración debida a la dignidad del trabajo:

El *ius variandi* del empresario, implícito en el poder de dirección, le permite definir tanto el lugar de prestación de los servicios, como el puesto a ocupar y las funciones a realizar, pero todas estas acciones ha de realizarlas teniendo en cuenta que el trabajador no es una pieza del proceso de producción, sino un ser libre, con fines propios, que tiene derecho a un *reconocimiento* (...)

Domenéc Melé<sup>307</sup> por su parte habla de la dimensión ética del trabajo la cual, explica, abarca muchos aspectos, desde las situaciones laborales injustas en las cuales no se respetan los derechos laborales de los trabajadores, incluso los más básicos, hasta la consideración del trabajo como “medio para mejorar a quien lo realiza y contribuir al bien de la comunidad”.

Para el citado autor, una obra clave sobre la ética del trabajo es la Encíclica *Laborem Exercens* del Papa Juan Pablo II, en la cual se “afirma con claridad que «el primer fundamento del valor del trabajo es el hombre mismo, su sujeto»”.

Melé<sup>308</sup> continúa explicando que todo trabajo tiene una dimensión ética, ya que se trata de una actividad humana y por tanto es algo “dotado de dignidad y con capacidad para mejorar a quien lo realiza”. Por ello:

---

<sup>304</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. pag. 31.

<sup>305</sup> PACHECO ZERGA, Luz. “La dignidad humana en el derecho del trabajo”. Editorial Aranzadi SA, Navarra, 2007 pag. 31.

<sup>306</sup> PACHECO ZERGA, Luz. “La dignidad humana en el derecho del trabajo”. Editorial Aranzadi SA, Navarra, 2007 pag. 71

<sup>307</sup> MELE, Domenéc. “Ética en la organización del trabajo. Trabajo decente y trabajo consentido”. En IESE Bussines School. Universidad de Navarra, febrero 2010, Pamplona.

<sup>308</sup> MELE, Domenéc. “Ética en la organización del trabajo. Trabajo decente y trabajo consentido”. En IESE Bussines School. Universidad de Navarra, febrero 2010, Pamplona.



Ha de organizarse y realizarse para que sea una actividad con dignidad humana y contribuya a la realización y desarrollo personal del trabajador.

Para el autor<sup>309</sup>, la condición de persona del trabajador le da un gran valor al trabajo, toda vez que hace que la dignidad propia de todo ser humano se extienda al trabajo que éste realiza y es de esta situación que se deriva la dignidad del trabajo.

Melé<sup>310</sup> es crítico al señalar que el actual lenguaje empresarial no ayuda a reconocer la dignidad del trabajo y del trabajador, ya que con frecuencia siguen utilizándose términos como “recursos humanos”, “mano de obra”, “fuerza laboral” y otras expresiones que tienden a cosificar al ser humano y considerarlos meros elementos productivos.

### **3.4.1.6 El Trabajo en la Constitución de 1993**

En nuestro país, la Constitución Política de 1993<sup>311</sup> reconoce, en el numeral 15 de su artículo 2, el derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley, como un derecho fundamental de la persona.

Esto está obviamente relacionado con una de las características del trabajo protegido por el Derecho Laboral, que es el trabajo prestado libremente, el cual ya hemos desarrollado líneas arriba.

Ricardo Arturo Marcenaro Frers<sup>312</sup> indica que cabe recordar, en este sentido, que el trabajo humano debe ser un trabajo libre, esto es, realizado “en el marco de una relación nacida de un libre acuerdo de voluntades: el contrato de trabajo”.

---

<sup>309</sup> MELE, Domenéc. “Ética en la organización del trabajo. Trabajo decente y trabajo consentido”. En IESE Bussines School. Universidad de Navarra, febrero 2010, Pamplona.

<sup>310</sup> MELE, Domenéc. “Ética en la organización del trabajo. Trabajo decente y trabajo consentido”. En IESE Bussines School. Universidad de Navarra, febrero 2010, Pamplona.

<sup>311</sup> CONSTITUCION POLITICA DEL PERU. En <http://www.tc.gob.pe/legconperu/constitucion.html>. Recuperada el 24 de junio del 2013 22.01 h

<sup>312</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 44

Marcenaro<sup>313</sup>, citando a Borrajo Dacruz, señala que el trabajador es libre de iniciar y finalizar la prestación de su servicio; de tal manera que, según indica Martínez Vivot<sup>314</sup>, dicha libertad no está presente únicamente al momento de celebrar el contrato de trabajo sino que se “extiende a todo lo largo de su vida laboral y por ello el trabajador podrá, cuando lo disponga, desistir de continuar su relación laboral dando por extinguido el contrato sin otras obligaciones que las del preaviso”.

En el Capítulo referido a los derechos sociales y económicos, en la Constitución Política de 1993<sup>315</sup>, encontramos la relación de los derechos laborales a los cuales se les ha reconocido rango constitucional.

A continuación transcribimos el articulado de la Constitución Política de 1993<sup>316</sup> que consideramos de importancia para el presente estudio:

**Artículo 22°.**- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

**Artículo 23°.**- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

**Artículo 24°.**- 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.

Marcenaro Frers<sup>317</sup>, en su Tesis “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional” explica la importancia de la constitucionalización del Derecho Laboral al señalar que,

---

<sup>313</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 44

<sup>314</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 44

<sup>315</sup> CONSTITUCION POLITICA DEL PERU. En <http://www.tc.gob.pe/legconperu/constitucion.html>. Recuperada el 24 de junio del 2013 22.01 h

<sup>316</sup> CONSTITUCION POLITICA DEL PERU. En <http://www.tc.gob.pe/legconperu/constitucion.html>. Recuperada el 24 de junio del 2013 22.01 h

siendo la Constitución la norma con mayor jerarquía dentro de las fuentes nacionales del derecho, la inclusión, dentro de su texto, de normas de Derecho Laboral significa que se le está otorgando a éstas la máxima importancia.

Para dar un mayor énfasis a sus palabras, el mencionado autor<sup>318</sup> cita a Oscar Ermida, quien afirma:

... desde el punto de vista estrictamente técnico jurídico, el reconocimiento constitucional de un derecho supone más: crea una suerte de privilegio del bien jurídico tutelado o del valor consagrado que los vuelve intangible por normas infraconstitucionales, al menos dentro de ciertos límites.

Marcenaro<sup>319</sup> señala que al momento de redactar la Constitución de 1993, se tomó en cuenta “la doctrina, los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos y, especialmente, los temas propuestos por los especialistas peruanos en diversas publicaciones”.

En ese sentido, continúa el citado autor<sup>320</sup>, se consideraron los derechos laborales fundamentales, excluyéndose del texto aquellos derechos laborales que la mayoría reconocía que no eran de materia constitucional. Ello debido a que la Constitución no es un Código de Trabajo y por lo tanto se debía evitar la existencia, dentro de su texto, de reglamentaciones y ataduras que impidiesen la adecuada evolución de la legislación laboral:

La Constitución (...) sólo debe contener los derechos laborales fundamentales y básicos, expresados en los términos más precisos y concisos que sea posible.

---

<sup>317</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 92

<sup>318</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 92

<sup>319</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 92

<sup>320</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 94.

Marcenaro<sup>321</sup>, quien fue Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso Constituyente Democrático de 1993, la cual tuvo a su cargo la redacción del articulado referido a los temas de derecho laboral, explica que en la Constitución actualmente vigente se pretendió evitar la rigidez de constituciones anteriores, que impidieron el normal desarrollo del Derecho Laboral, buscando en cambio no sólo proteger al trabajador sino también convertir al Derecho Laboral en “promotor de empleo y desarrollo económico”. Esto es:

... se acordó redactar una Constitución que reconociera los derechos laborales fundamentales pero que también permitiera se legisle en favor de la flexibilización del Derecho Laboral.

Mario Pasco Cosmópolis, citado por Marcenaro<sup>322</sup>, es de la opinión que la Constitución de 1993 supera con mucho a la Constitución anterior, de 1979, en materia laboral, ya que fue fruto de un “consenso académico y no de una lucubración política” dado que el texto fue elaborado por un grupo de juslaboralistas y profesores universitarios dentro del cual estaba representado el pensamiento sindical, tanto como el del empresariado y la cátedra independiente.

En ese sentido, continúa Pasco Cosmópolis, se trata de un texto que ha sido hecho para el Perú “pensando en el país real y en el tiempo actual; no tomado a préstamo de realidades extranjeras (...)”.

En opinión del comentarista<sup>323</sup>

...se ha buscado resguardar las esencias intangibles del Derecho Laboral: su carácter eminentemente protector, el respeto a la dignidad del trabajador; la garantía de sus derechos fundamentales, el reconocimiento de los derechos colectivos y la promoción a su ejercicio democrático

---

<sup>321</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 94

<sup>322</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 95-96

<sup>323</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 96

## 3.4.2 EMPLEO Y DESEMPLEO

### 3.4.2.1 Trabajo como derecho y como deber

El artículo 22 de la Constitución de 1993 reconoce al trabajo como un deber y como un derecho. Lo considera igualmente la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Respecto al trabajo como derecho, Teodosio A. Palomino Ramírez<sup>324</sup> señala que el derecho al trabajo debe ser visto desde dos ángulos distintos pero complementarios, ya que por un lado se trata del derecho de ejercer un trabajo “sin ser molestado, obstaculizado o interferido” y por otro lado se trata del derecho de “exigir trabajo o de retenerlo por imperio de ley (...)”

El autor<sup>325</sup> continúa indicando que, dado que el trabajo es el medio ordinario y más honesto que tiene el hombre para ganarse la vida, la sociedad está obligada a facilitarle a toda persona hábil que no cuenta con medios para subsistir, un trabajo que le permita vivir de forma honrada y decorosa.

En ese sentido, Palomino Ramírez<sup>326</sup> considera que el derecho al trabajo debe ser entendido como

«la facultad» que tiene el trabajador de reclamar de un «tercero», por lo general el Estado, un trabajo remunerado, cuando no lo tiene y lo necesita (...)

Marcenaro<sup>327</sup> por su parte señala que el derecho al trabajo, en su faceta de derecho a acceder al trabajo, no es un derecho exigible al Estado ni a los empresarios ya que el Estado no es creador de empleo y los empresarios no están obligados a otorgar trabajo. Sin

---

<sup>324</sup> PALOMINO RAMIREZ, Teodosio A. La Humanización del Trabajo y el Derecho al Ocio. Lima, Editorial Juris Laboral, 1993. Pag. 103

<sup>325</sup> PALOMINO RAMIREZ, Teodosio A. La Humanización del Trabajo y el Derecho al Ocio. Lima, Editorial Juris Laboral, 1993. Pag. 89

<sup>326</sup> PALOMINO RAMIREZ, Teodosio A. La Humanización del Trabajo y el Derecho al Ocio. Lima, Editorial Juris Laboral, 1993. Pag. 89

<sup>327</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 34 y ss

embargo, el Estado debe ser quien facilite que se consiga un equilibrio entre la demanda y la oferta de trabajo.

Hablando del derecho a la conservación del trabajo, que es el otro aspecto del derecho al trabajo, el citado autor<sup>328</sup> considera que en base a la existencia de un contrato de trabajo y por ende en base al principio de continuidad, el trabajador tiene el derecho a conservar el puesto de trabajo. Este quiere decir que el empleador solo podrá rescindir el vínculo laboral con el trabajador en base a las causas justas que el legislador haya establecido como tales para permitir la rescisión del contrato de trabajo.

Respecto al trabajo como deber Marcenaro<sup>329</sup>, señala que el trabajo no es un deber jurídico ya que no existe una obligación jurídica de trabajar, sino que “las circunstancias de la vida misma” imponen a las personas la necesidad de trabajar para poder subsistir.

El autor<sup>330</sup> comenta igualmente que La Constitución vigente, en su artículo 22, al indicar que el trabajo es “fuente de bienestar social y medio de realización de la persona” reconoce que mediante el trabajo

Se busca obtener el bienestar general de nuestra sociedad y además constituirse en el medio para que los seres humanos se realicen como tales, en la medida en que el trabajo dignifica al hombre.

### **3.4.2.2 Empleo y Desempleo**

El Tesouro de la OIT<sup>331</sup> registra el término Empleo como el “trabajo efectuado a cambio de pago” y al trabajo como el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

---

<sup>328</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 34 y ss

<sup>329</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 34 y ss

<sup>330</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 95-96

<sup>331</sup> TESAURO OIT. Registro del término “empleo”. En <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp> recuperado el 30.12.2014 a las 16.08 p.m.

En ese sentido entonces, tenemos que el empleo es una forma de trabajo: es aquella actividad humana remunerada.

El trabajo humano como actividad remunerada, hemos visto, es aquél que encaja dentro del ámbito de aplicación del Derecho Laboral.

En la legislación laboral peruana, sin embargo, el término trabajo y el término empleo se usan de manera indistinta.

Igualmente, no existe en la legislación laboral de nuestro país una norma que recoja la doctrina relativa a la definición del trabajo protegido por el derecho laboral. Tampoco se establece una definición legal de empleo.

El artículo 23 de la Constitución de 1993 señala que el Estado debe fomentar el empleo productivo. Esto significa, según Marcenaro<sup>332</sup>:

...generar las condiciones que permitan crear empleo útil y beneficioso para la sociedad y el logro del bien común. El Estado no debe promover cualquier tipo de empleo sino, fundamentalmente, aquellos que contribuyan al crecimiento firme, estable y continuo de una sociedad que tiene por objetivo el bien común.

Esta obligación del Estado está plasmada en las Políticas Nacionales de Empleo<sup>333</sup> las cuales son

un conjunto de acciones específicas que el Gobierno Central, a través de la Comisión Intersectorial de Empleo (CIE), propone como respuesta al problema del desempleo y subempleo en el país.

Estas acciones se establecen en armonía con lo señalado en distinta normativa nacional vigente, las más importantes, entre otras, los artículos 22°, 23°, 27° y 59° de la Constitución Política del Perú actualmente vigente, el Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante

---

<sup>332</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 105

<sup>333</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m.

Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Dichas políticas se proponen en cumplimiento de los compromisos que nuestro país ha adquirido por ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo, a través de los Convenios Internacionales ratificados y la Agenda Hemisférica 2006 – 2015 propuesta por la OIT<sup>334</sup>.

Como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 122 de la OIT<sup>335</sup>, sobre la política del Empleo, elaborado en 1964 y ratificado por nuestro país el 27 de julio de 1967, nos obliga a aplicar una política de empleo.

Dicho Convenio, en su artículo 1 numeral 1 señala que todos los países miembros de la OIT deberán “formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido”.

Esto, señala el Convenio 122<sup>336</sup>, se hace con el objeto de

estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo.

Adicionalmente, el numeral 3 del artículo 1 del citado Convenio<sup>337</sup> de la OIT establece que

La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

---

<sup>334</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m.

<sup>335</sup> Convenio 122 de la OIT sobre la política de empleo, 1964. En [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312267:NO) Recuperado el 16.08.2015 a las 17.26 p.m.

<sup>336</sup> Convenio 122 de la OIT sobre la política de empleo, 1964. En [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312267:NO) Recuperado el 16.08.2015 a las 17.26 p.m. Artículo 1 numeral 1.

<sup>337</sup> Convenio 122 de la OIT sobre la política de empleo, 1964. En [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312267:NO) Recuperado el 16.08.2015 a las 17.26 p.m. Artículo 1 numeral 3.



Las “Políticas Nacionales de Empleo”<sup>338</sup> actualmente vigentes en nuestro país están recogidas en un documento elaborado y presentado ante el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo – CNTPE el 31.03.2011. Dichas políticas fueron discutidas en la Comisión Técnica de Empleo siendo aprobadas por unanimidad y ratificadas con fecha 26.05.2011 por el Pleno del CNTPE.

Posteriormente, el 15.06.2011 el Consejo de Ministros aprobó las “Políticas Nacionales de Empleo” y mediante D.S. N° 052-2011-PCM del 21.06.11 éstas fueron incorporadas como Anexo del numeral 9.1 del artículo 2° del D.S. N° 027-2007-PCM, en el cual se definen y establecen las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

Antes de continuar con el desarrollo del tema relacionado con el fomento del pleno empleo como obligación del Estado, es pertinente hacer mención al concepto de Trabajo Decente.

### **3.4.2.3 Trabajo Decente**

El Trabajo Decente<sup>339</sup> es un concepto que resume una de las principales aspiraciones de los trabajadores en el mundo: contar con un “empleo productivo, justamente remunerado y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”.

Dicho concepto fue propuesto por primera vez en el año 1999 en la Memoria Anual que el Director General de la OIT dirigió a la 87° Conferencia Internacional del Trabajo. En dicho documento se identificaron los cuatro componentes del concepto de Trabajo Decente, los cuales se constituyeron en los objetivos estratégicos de la OIT.

---

<sup>338</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m.

<sup>339</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Hablemos de trabajo decente. Bibliografía comentada para la investigación de organizaciones sindicales”. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Proyecto FSAL “Fortalecimientos de los Sindicatos ante los Nuevos Retos de la Integración en América Latina”. Lima 2009. Pag- 11

En dicha Memoria Anual se señala que cuando estos cuatro componentes se vuelven realidad en cada país del mundo, significa que estamos avanzando hacia el Trabajo Decente.

Virgilio Levaggi<sup>340</sup> señala

El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo: no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, o el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

En 1999, Juan Somavia, entonces Director General de la OIT, presentó ante la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra, la Memoria del Director General de la OIT, titulada “Trabajo Decente”.

En el prólogo del citado documento señalaba que el trabajo decente era una reivindicación mundial a la que estaban confrontados tanto los dirigentes políticos como los de empresa de todo el mundo y que nuestro futuro dependía, en gran medida, de la forma en que se hiciese frente a dicho desafío.

Somavia<sup>341</sup> define al trabajo decente como un trabajo “... productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.

El citado autor señala igualmente que los objetivos que conforman el trabajo decente son cuatro:

- La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo;
- El empleo;
- La protección social; y
- El diálogo social.

---

<sup>340</sup> LEVAGGI, Virgilio. “¿Qué es el trabajo decente?”. En [http://white.oit.org.pe/portal/especial\\_imprimir.php?secCodigo=150](http://white.oit.org.pe/portal/especial_imprimir.php?secCodigo=150) recuperado el 05.03.2014 a las 11.30 p.m.

<sup>341</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. Pag. 8

Estos cuatro objetivos, a decir de Somavia<sup>342</sup> definen el modo en que la OIT puede promover la finalidad fundamental de un trabajo decente, el cual es

... sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores.

### **3.4.2.3.1 Los cuatro objetivos del Trabajo Decente según la Memoria Anual de 1999 y la Agenda Hemisférica 2006 -2015 de la OIT:**

La Memoria Anual de 1999 y la Agenda Hemisférica 2006 – 2015 de la OIT sintetizan los cuatro objetivos del Trabajo Decente de la siguiente manera:

#### **1.- Los derechos humanos y el trabajo:**

Somavia<sup>343</sup> menciona que uno de los hechos más sobresalientes del siglo XX ha sido la promoción de los derechos humanos y señala que la Organización Internacional del Trabajo ha contribuido a esto a través de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998.

Dicha Declaración implica el compromiso de todos los Países Miembros de la OIT de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios y derechos relativos a:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

---

<sup>342</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. Pag 23

<sup>343</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 24

- La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En línea con éste objetivo, la Agenda Hemisférica 2006 – 2015<sup>344</sup> de la OIT señala que la meta es lograr que los principios y derechos fundamentales en el trabajo “se conviertan en un conjunto mínimo y universalmente aceptado de derechos laborales” no solo a través de la ratificación de los Convenios de la OIT sino también a través de mecanismos, tanto regionales como nacionales, orientados a permitir la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que son considerados en dichos Convenios.

## 2.- Empleo:

Para Somavia<sup>345</sup> el alcanzar los objetivos de un nivel de vida digno, desarrollo social y económico y pleno desarrollo personal sólo es posible a través del empleo productivo.

El autor<sup>346</sup> señala que los problemas de empleo tienen distinto origen, ya sea que se deban al crecimiento y desarrollo de los países o a problemas estructurales de desigualdad en el mercado de trabajo. Aclara igualmente que incluso los sistemas de producción de las economías más prósperas tienden a incluir a unos trabajadores y excluir a otros y es así que

Los trabajadores que tienen la competencia y las calificaciones adecuadas consiguen puestos de trabajo productivos y bien remunerados, mientras que otros constatan que los puestos de trabajo interesantes siguen sin estar a su alcance. De ahí la importancia de la política de empleo para la distribución de los ingresos

---

<sup>344</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. XVI Reunión Regional Americana. “Trabajo decente en las Américas. Una agenda hemisférica, 2006-2015”. Informe del Director General. Brasilia, mayo del 2006. En

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms\\_081003.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms_081003.pdf) recuperado el 08.04.2015 a las 09.27 a.m. Pag. 30

<sup>345</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 36

<sup>346</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 37

Somavia<sup>347</sup> indica que “la mundialización y la rápida evolución de los sistemas de producción” engendran no solo nuevas oportunidades de empleo sino también generan problemas para el empleo.

En efecto, según el citado autor las empresas deben reorganizar el trabajo rápidamente a fin de poder adaptarse a las nuevas técnicas productivas y poder cumplir con sus objetivos de productividad e incluso deben introducir sistemas de producción que satisfagan las normas de calidad que exigen los mercados mundiales. Todo esto va en detrimento del empleo ya que si bien por un lado hay una mayor exigencia de calificaciones superiores en el mercado de trabajo, por otro se ha presentado la necesidad de bajar los costos de parte de las empresas, lo cual ha hecho que se creen puestos de trabajo “mal remunerados, mal protegidos y pasajeros”.

Ahora bien, continuando con lo indicado por Somavia, las mayores exigencias de adaptación al cambio debidas a las innovaciones tecnológicas, no solo de parte de las empresas sino también de parte de los trabajadores, hacen que las reglas que rigen la creación de puestos de trabajo también cambien.

A decir del citado autor<sup>348</sup>, sólo se crearán puestos de trabajo aceptables cuando las empresas y los trabajadores sean “capaces de adaptarse y de adquirir una nueva capacidad con objeto de aprovechar nuevas oportunidades”.

La Memoria Anual de 1999<sup>349</sup> señala que

En muchos países el ajuste estructural y las nuevas ventajas competitivas parecen incitar a una reestructuración incesante de las grandes empresas, lo cual suele traer consigo una reducción de su plantilla. Estas reducciones (...) vienen afectando a millones de trabajadores.

---

<sup>347</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 38

<sup>348</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 41

<sup>349</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 43-44

Esto genera a su vez un recorte en el funcionamiento y logros de las empresas y por ende conlleva a nuevas reducciones de personal, lo que a la larga produce falta de confianza y desánimo en los trabajadores.

En ese sentido, continúa el documento, lo que interesa a las empresas y a los trabajadores es idear estrategias de reestructuración que mantengan los recursos humanos y las energías de la empresa, prestando la atención correspondiente al lado humano y social de la reestructuración.

Sin embargo, las empresas argumentan que los intentos por proporcionar mayor protección a los trabajadores en general aumentan sus costos, reduciendo su competitividad y por ende recortando sus posibilidades de crear puestos de trabajo.

Pero, menciona Somavia<sup>350</sup>, la OIT es clara en indicar que “un lugar de trabajo sin riesgo, no solo satisface necesidades humanas vitales sino que eleva (...) la productividad y facilita el crecimiento y la prosperidad de la empresa”.

La Memoria Anual de 1999<sup>351</sup> señala que un sistema de enseñanza y formación que funcione bien mejorará la inserción económica y social, ya que se ofrecerán oportunidades a muchas categorías de personas que de otro modo hubieran estado excluidas del mercado de trabajo.

Pero, continúa el documento, la educación permanente y el perfeccionamiento profesional deben considerarse como parte de la estrategia de fomento del empleo, debiendo por tanto no solo brindar mayores capacidades, sino también la oportunidad de aprovechar dichas capacidades en el mercado de trabajo.

---

<sup>350</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 45

<sup>351</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 45

Somavia<sup>352</sup> señala que la falta de una estrategia integrada y el hecho de que existan “trabajadores flexibles y móviles” hacen que los empleadores no tengan interés en invertir en su formación ya que esta movilidad justamente es la que hace que tengan poca posibilidad de mejorar sus competencias. Al no poder adquirir los conocimientos teóricos y prácticos que les son necesarios, dichos trabajadores se quedan aún más rezagados. A su vez, la poca o nula calificación que esto conlleva, hace que perciban un menor salario respecto a los trabajadores calificados, lo cual los imposibilita de invertir en nuevos conocimientos y se amplía así aún más la brecha de salarios entre trabajadores.

En línea con éste objetivo, la Agenda Hemisférica 2006 – 2015<sup>353</sup> de la OIT señala que “la generación de mayores oportunidades de empleo debe considerarse como un objetivo central de la política económica”. En tal sentido, es necesario que muchas de las economías de la región cambien el tipo de crecimiento económico asumiendo el compromiso de “generar trabajo decente para todos y fomentar el crecimiento sostenible a largo plazo”. En estos casos, el papel del Estado es importante, toda vez que es éste quien debe fijar las políticas nacionales de empleo que impulsen la productividad en el trabajo.

La Agenda Hemisférica<sup>354</sup> señala como una de dichas políticas nacionales de empleo la “mejora de la calidad de la educación básica y de la formación y capacitación”.

Esto es, según el citado documento<sup>355</sup>, los países miembros de la OIT deben basar sus estrategias de crecimiento en el desarrollo de los recursos humanos como “medio para

---

<sup>352</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.nm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 46

<sup>353</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. XVI Reunión Regional Americana. “Trabajo decente en las Américas. Una agenda hemisférica, 2006-2015”. Informe del Director General. Brasilia, mayo del 2006. En [www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms\\_081003.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms_081003.pdf) recuperado el 08.04.2015 a las 09.27 a.m. Pag. 25

<sup>354</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. XVI Reunión Regional Americana. “Trabajo decente en las Américas. Una agenda hemisférica, 2006-2015”. Informe del Director General. Brasilia, mayo del 2006. En [www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms\\_081003.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms_081003.pdf) recuperado el 08.04.2015 a las 09.27 a.m. Pag. 30

<sup>355</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. XVI Reunión Regional Americana. “Trabajo decente en las Américas. Una agenda hemisférica, 2006-2015”. Informe del Director General. Brasilia, mayo del 2006. En [www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms\\_081003.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms_081003.pdf) recuperado el 08.04.2015 a las 09.27 a.m. Pag. 65

facilitar su acceso a mejores empleos e ingresos, así como para incrementar la productividad y la competitividad”.

Deben igualmente, de acuerdo con el documento citado<sup>356</sup>

- diseñar y poner en práctica programas de formación profesional que estén vinculados con las políticas de empleo, a fin que se orienten a las necesidades de las poblaciones más vulnerables al desempleo, tales como los jóvenes, las mujeres desempleadas y los adultos poco capacitados.
- desarrollar un enfoque que considere a la formación profesional y la capacitación como parte de un sistema en el que intervengan los empleadores, los trabajadores, los gobiernos y la sociedad en general, creando condiciones que permitan la inversión y participación de los empleadores y los trabajadores en dicha formación.

### 3.- La protección social

Según Somavia<sup>357</sup> los sistemas de protección social, si bien tienen diversas formas según los países, tienen como uno de sus objetivos fundamentales el de reprimir las fuerzas del mercado para así “prevenir la pobreza, contribuir a mantener los ingresos y garantizar un acceso adecuado a los servicios sociales y médicos”.

Adicionalmente, el autor<sup>358</sup> señala que todos, independientemente del lugar en que se viva, tienen derecho a un nivel mínimo de protección social, lo cual estará determinado a su vez por la capacidad y el grado de desarrollo de su sociedad. En ese sentido, todos los

---

<sup>356</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. XVI Reunión Regional Americana. “Trabajo decente en las Américas. Una agenda hemisférica, 2006-2015”. Informe del Director General. Brasilia, mayo del 2006. En

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms\\_081003.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms_081003.pdf) recuperado el 08.04.2015 a las 09.27 a.m. Pag. 66-67.

<sup>357</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 53

<sup>358</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 56



países deben establecer un sistema de protección social que esté en capacidad de proteger a toda la población.

En concordancia con lo arriba indicado, la Agenda Hemisférica 2006 - 2015<sup>359</sup> señala que el principal inconveniente de los sistemas de protección social en América Latina es su baja cobertura, la cual tiene que ver con:

- el número de trabajadores y familiares protegidos;
- el espectro de riesgos cubiertos; y
- la calidad de la protección.

Según el documento, la baja cobertura está relacionada con la elevada informalidad de los mercados de trabajo y con las características propias del sistema de protección social en cada país.

La Agenda<sup>360</sup> plantea las siguientes metas, utilizando como base un esquema basado en el ciclo de vida de los individuos:

- Salud: un paquete de prestaciones mínimas ante un cierto número de riesgos y enfermedades, el cual cubra a un porcentaje de la población.
- Pensiones de Vejez: aumentar el porcentaje de población en edad avanzada que tenga acceso a dichas prestaciones.
- Protección por desempleo: un determinado porcentaje de población desocupada debe tener acceso a las prestaciones.

#### 4.- El diálogo social:

---

<sup>359</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. XVI Reunión Regional Americana. “Trabajo decente en las Américas. Una agenda hemisférica, 2006-2015”. Informe del Director General. Brasilia, mayo del 2006. En [www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms\\_081003.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms_081003.pdf) recuperado el 08.04.2015 a las 09.27 a.m. Pag. 43.

<sup>360</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. XVI Reunión Regional Americana. “Trabajo decente en las Américas. Una agenda hemisférica, 2006-2015”. Informe del Director General. Brasilia, mayo del 2006. En [www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms\\_081003.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms_081003.pdf) recuperado el 08.04.2015 a las 09.27 a.m. Pag. 43.

Para Somavia<sup>361</sup> el diálogo social es el medio óptimo para conseguir el consenso entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores ya que a través del diálogo estos interlocutores pueden crear “unas instituciones del mercado de trabajo vigorosas y flexibles, que contribuyan a una paz y una estabilidad social y económica duraderas”.

Para que haya diálogo social señala el autor<sup>362</sup>, es necesario que existan ciertos requisitos previos, tales como la presencia de interlocutores sociales capaces y en disposición de entablar el diálogo de manera responsable y que tengan además la “fuerza y flexibilidad necesarias para amoldarse a las circunstancias de nuestro tiempo y aprovechar las nuevas oportunidades”.

El Estado, concluye Somavia<sup>363</sup>, es quien tiene que brindar las seguridades para que los aportes de los empleadores y los trabajadores en el diálogo puedan apreciarse. Ello a través del respeto a la libertad sindical y de asociación.

A decir del autor, si bien el diálogo social es útil, en muchos países no es una realidad plena, ya que se siguen restringiendo la libertad sindical y las oportunidades de negociación colectiva.

Igualmente, indica, contribuye a debilitar este diálogo social el hecho de que actualmente la tendencia hacia tipos más flexibles de empleo, en los que se deja de lado la acción colectiva por la acción individual, ha distendido muchos lazos sociales. Esto, junto con las disparidades que se presentan entre trabajadores calificados y no calificados, así

---

<sup>361</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 67

<sup>362</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 67

<sup>363</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 67-68

como la existencia de un alto grado de desempleo, “han debilitado la solidaridad que había mantenido el diálogo social”<sup>364</sup>.

En orden con este objetivo, la Agenda Hemisférica 2006 – 2015<sup>365</sup> tiene como meta el promover que en todos los países se realicen acciones para promover la institucionalización del diálogo social, sobre bases voluntarias.

El documento<sup>366</sup> señala que el diálogo social es una de las instituciones más importantes del mercado de trabajo ya que ayuda a que éste sea más equitativo, facilitando mayores oportunidades para todos y reduciendo la exclusión.

La Agenda propone fortalecer las organizaciones de empleadores y trabajadores pero también sugiere incorporar en el diálogo social a aquellos trabajadores que actualmente no tienen voz, tales como aquellos que pertenecen a la economía informal, los trabajadores rurales, los pueblos indígenas y los migrantes. Para ello, sostiene, el papel del Estado es importante, toda vez que éste será el que deberá promover el contacto entre estas organizaciones y las organizaciones de empleadores y trabajadores establecidas, así como la negociación colectiva y otras formas de diálogo social.

### **3.4.2.3.2 Las Políticas Nacionales de Empleo:**

De acuerdo con el documento sobre Políticas Nacionales de Empleo<sup>367</sup> elaborado en el 2011, el reto de nuestro país es generar mayor empleo decente, es decir “la

---

<sup>364</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m. pag. 68

<sup>365</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. XVI Reunión Regional Americana. “Trabajo decente en las Américas. Una agenda hemisférica, 2006-2015”. Informe del Director General. Brasilia, mayo del 2006. En [www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms\\_081003.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms_081003.pdf) recuperado el 08.04.2015 a las 09.27 a.m. Pag. 45.

<sup>366</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. XVI Reunión Regional Americana. “Trabajo decente en las Américas. Una agenda hemisférica, 2006-2015”. Informe del Director General. Brasilia, mayo del 2006. En [www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms\\_081003.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms_081003.pdf) recuperado el 08.04.2015 a las 09.27 a.m. Pag. 46.

<sup>367</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Política\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Política_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. pag. 17

generación de empleo con condiciones que permitan una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias”.

El documento<sup>368</sup> considera que la expansión económica por la que pasa el país genera condiciones propicias para mejorar la inserción laboral de la fuerza de trabajo, toda vez que sólo con el crecimiento de la economía en su conjunto puede haber creación de empleo remunerado así como generación de empleo formal.

Igualmente, señala que<sup>369</sup>

las condiciones que la población enfrenta en el mercado de trabajo repercuten en las condiciones de vida y la situación de pobreza o no pobreza de sus familias.

El documento hace un análisis sobre la situación del empleo en nuestro país, basado en información estadística de las ENAHO (Encuestas Nacionales de Hogares) del período 1997 al 2008 proporcionadas por el INEI.

En resumen, el citado documento<sup>370</sup> considera que el reto del país sigue siendo la generación de empleo con condiciones que permitan una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias.

Para ello, el documento sobre Políticas Nacionales de Empleo evalúa entre otros los siguientes puntos de interés:

1.- En cuanto a la inserción laboral<sup>371</sup>, señala que un gran porcentaje de los hombres y mujeres ocupados en el país se concentra, a nivel nacional, en micro y pequeñas empresas, autoempleo y trabajo familiar no remunerado. Indica igualmente que para este

---

<sup>368</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 16

<sup>369</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 16

<sup>370</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 17

<sup>371</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 17

grupo de ocupados, las condiciones laborales son precarias, ya que no tienen servicios de protección social.

2.- Respecto a los ingresos percibidos por los trabajadores<sup>372</sup>, menciona que ésta es una “dimensión clave de la calidad del empleo” y que al 2008 sólo la mitad de la población económicamente activa del país, según las encuestas analizadas, tiene un empleo adecuado, esto es percibe “...un ingreso que le permite solventar el costo de una canasta familiar de alimentos. Por el contrario, la otra mitad se divide entre el desempleo y el subempleo”.

3.- Respecto a la formalidad laboral<sup>373</sup>, indica que una de las características del mercado laboral en nuestro país es que un gran porcentaje de la población económicamente activa trabaja bajo una situación de informalidad y esto es un problema de “gran dimensión”.

4.- En lo que se refiere a la capacitación laboral<sup>374</sup>, menciona que existe una “estrecha vinculación entre calificación de la mano de obra y niveles crecientes de productividad del trabajo”. El documento señala que la capacitación laboral en nuestro país es baja, toda vez que se concentra en los grupos ocupacionales que ya tienen mayor capacitación. Por ende, son los trabajadores con contratos permanentes quienes reciben capacitación, en perjuicio de aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo no son permanentes. Y si se trata de capacitación formal, esto es aquella que cuenta con certificación y acreditación y por lo tanto es la más valorada por los trabajadores, el porcentaje de acceso a la misma es mínimo. Igualmente, indica que otro de los motivos por los cuales no se estaría aplicando la capacitación laboral es por la alta rotación de personal.

---

<sup>372</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 20

<sup>373</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 20

<sup>374</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 25

Terminado el análisis el documento<sup>375</sup> establece cuales son los principales problemas según diagnóstico:

- A pesar de que la población económicamente activa ha aumentado, el reto de generar un mayor empleo decente permanece.
- Los niveles de protección social a los que la población económicamente activa tiene acceso son muy bajos, sobre todo en las áreas rurales.
- La proporción de trabajadores que cuenta con un contrato de trabajo es muy baja.
- Un 74.4% de la población económicamente activa trabaja en el sector informal.
- Cerca del 52% de la población económicamente activa no cuenta con una legislación que la promueva y la proteja.
- La productividad en las microempresas es muy baja en comparación con la productividad en empresas medianas y grandes.
- La negociación colectiva en nuestro país es aún baja e involucra a un mínimo de trabajadores.

#### **3.4.2.3.2.1 Lineamientos de acción del Estado:**

A continuación, el documento<sup>376</sup> pasa a definir las Políticas Nacionales de Empleo esto es, los criterios y lineamientos de acción del Estado, que buscan la generación de empleo decente. Dichos lineamientos y criterios son los siguientes:

1. Promover la inversión, aumento de la productividad, competitividad, infraestructura pública y desarrollo rural, para el crecimiento económico y generación de empleo decente.
2. Promover la inserción laboral productiva, formal y con empleo decente.
3. Promover la formación ocupacional, técnica y profesional, así como la capacitación y reconversión laboral, en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo.

---

<sup>375</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 59

<sup>376</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. pag. 60

4. Desarrollar e incrementar las capacidades emprendedoras de la población en edad de trabajar e impulsar sus emprendimientos en un marco de inclusión social, competitividad y enfoque de género.
5. Promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el mercado de trabajo, con enfoque de género.
6. Promover la coordinación intersectorial y territorialmente de las políticas económicas y sociales para la generación de empleo decente en un marco de diálogo social.

#### **3.4.2.3.2 Objetivos generales de las Políticas Nacionales de Empleo:**

De acuerdo con el documento<sup>377</sup> son objetivos generales de las Políticas Nacionales de Empleo el promover:

- La generación de empleo decente para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, y la reducción de la informalidad laboral.
- La mejora de la empleabilidad de las trabajadoras y trabajadores.
- La mejora de las capacidades emprendedoras y la empresariedad.
- La igualdad de oportunidades con equidad de género en el mercado de trabajo.

La articulación de las políticas arriba mencionadas se basa en un esquema de seis ámbitos de influencia específica de diversas políticas, que el documento<sup>378</sup> denomina 6-E:

**ENTORNO:** Ambito relacionado con las políticas promotoras del crecimiento con generación de empleo decente. Entre ellas la promoción de la actividad privada, el aumento de la productividad y de la competitividad, el desarrollo de infraestructura pública, el desarrollo rural, y la protección social.

---

<sup>377</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 60

<sup>378</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 61

**EMPLEO:** Ambito relacionado con la inserción laboral, el funcionamiento del mercado de trabajo, las condiciones de trabajo, la promoción del empleo decente y la protección social de las trabajadoras y trabajadores.

**EMPLEABILIDAD:** Ambito relacionado con la formación técnico – productiva y profesional de la fuerza laboral, la capacitación laboral, la formación continua, la capacitación técnica, y el re-entrenamiento de la fuerza laboral.

**EMPRENDIMIENTO:** Ambito relacionado con la generación y desarrollo de ideas empresariales de negocios, la generación de autoempleos productivos y la creación de nuevas micro y pequeñas empresas que generen empleo decente.

**EQUIDAD:** Ambito relacionado con la igualdad de oportunidades y trato, así como con la no discriminación en el mercado de trabajo.

**ESPACIO:** Lineamientos específicos de articulación intersectorial y diálogo social, orientados a coordinar intersectorial y territorialmente las políticas económicas y sociales para la generación de empleo.

De la lectura de las Políticas Nacionales de Empleo y de las Políticas Específicas establecidas para cada una de ellas, se puede establecer que el Estado busca cumplir con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT de la siguiente manera:

1.- Los derechos humanos y el trabajo<sup>379</sup>:

Fomentar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores a través de la formalización del empleo y de la igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres.

Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres así como la no discriminación en el mercado de trabajo, garantizando el “ejercicio pleno de los

---

<sup>379</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 68



derechos económicos de las mujeres (...) [y] de otro grupos sociales en situación de vulnerabilidad”<sup>380</sup>, a través, entre otros, de la eliminación de barreras discriminatorias de hombres y mujeres con discapacidad, adultos mayores, poblaciones indígenas, afro-descendientes y personas afectadas con VIH/SIDA.

## 2.- Empleo<sup>381</sup>:

Fortalecer e institucionalizar el Servicio Nacional de Empleo para facilitar la inserción de los trabajadores en el mercado de trabajo formal.

Promover el empleo para los jóvenes, que les permita construir trayectorias de trabajo decente.

Promover la formación ocupacional técnica y profesional, así como la capacitación y reconversión laboral, en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo. Esto se conseguirá a través de la promoción de la educación para el trabajo, la formación técnica y la profesional, partiendo de proveer una educación básica de calidad a través de un constante mejoramiento de los servicios educativos del Estado y el fortalecimiento a las Universidades Estatales, los Institutos Superiores y los Centros de Educación Técnico Productivos Estatales. Igualmente, para cumplir esta política, el Estado fomentará el desarrollo de capacidades, competencias laborales y empresariales de los trabajadores a fin que puedan responder a los “retos del desarrollo, promoviendo el desarrollo de la innovación y la tecnología”.

La promoción de la educación para el trabajo incluye también la capacitación de los trabajadores en la empresa, con el fin que mejoren permanentemente su productividad; igualmente, incluye el desarrollo, fortalecimiento e incremento de la calidad, cobertura y pertinencia de dicha capacitación laboral, así como el reentrenamiento, perfeccionamiento,

---

<sup>380</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 79

<sup>381</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 67-73.

especialización y reconversión laboral, la cual permitirá a los trabajadores “conseguir empleo decente ante la pérdida de empleo a lo largo del ciclo de vida laboral”.

Promover y fortalecer los criterios y mecanismos para la determinación y ajuste de la remuneración mínima, en un entorno de diálogo social. Esto se conseguirá a través de la determinación de los criterios económicos que permitan establecer el monto de la remuneración mínima tomando en consideración, entre otros, las necesidades de los trabajadores, el costo de vida y el nivel de productividad de la economía.

### 3.- La protección social<sup>382</sup>

Promover la protección del trabajador ante la pérdida del empleo a través de la ampliación de la cobertura de la CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) salvaguardando el objetivo de la misma el cual es justamente el ser un mecanismo de protección social de los trabajadores ante la pérdida de empleo.

Por otro lado, el Estado busca promover y garantizar el acceso de los trabajadores al aseguramiento de la salud y la previsión social, a través de la ampliación de la cobertura de protección social hasta “alcanzar el acceso universal”.

### 4.- El diálogo social<sup>383</sup>:

Fomentar e institucionalizar espacios de diálogo social, con la participación de actores sociales y otros agentes vinculados con la promoción y generación de empleo, creando mecanismos de consultas públicas, a través, entre otros, de la promoción de la inclusión de la temática del empleo, la formación profesional y las MYPE y cooperativas en las agendas de los gremios empresariales y de las organizaciones laborales y sociales vinculadas.

---

<sup>382</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 68-69

<sup>383</sup> Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m. Pag. 82.

### 3.4.2.4 CONSIDERACIONES SOBRE EL EMPRESARIO DIRECTO Y EMPRESARIO INDIRECTO EN LA ENCICLICA *LABOREM EXERCENS*

Es pertinente, dentro del contexto del tema tratado, considerar que para Juan Pablo II<sup>384</sup>, al hablar de la obligación del trabajador y de los derechos del trabajador que nacen de dicha obligación, era importante tener presente la relación que surge entre el empresario y el trabajador, según lo indica en la Encíclica *Laborem Exercens*.

Máximo Valdés<sup>385</sup> hace un breve resumen del desarrollo del vocablo “empresario” en la Doctrina Social de la Iglesia, en los años transcurridos desde la promulgación de la Encíclica *Rerum Novarum*, ya que según él los Romanos Pontífices han hecho uso del mismo tal como se utilizaba en el lenguaje corriente de su época.

Es así que, en época de León XIII, señala el citado autor<sup>386</sup>, el término utilizado para hablar de la persona que desarrollaba la labor empresarial era “patrono”, vocablo que “evocaba el carácter protector que el jefe de la empresa tenía respecto de sus subordinados”. Sin embargo, como consecuencia de las luchas sociales, esta denominación terminó teniendo un carácter marcadamente peyorativo.

Valdés<sup>387</sup> explica que el “patrono” de la época de León XIII es el empresario que surgió con la revolución industrial: dirigía la empresa, la cual con frecuencia era de carácter familiar, tomando decisiones de carácter administrativo, tratando de alcanzar un “máximo de producción al mínimo coste”, pero también era el propietario de los capitales de la empresa y frecuentemente también era su fundador. La gestión y el riesgo eran exclusivos de una persona.

---

<sup>384</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 16.

<sup>385</sup> VALDEZ YRARRAZAVAL, Máximo. “El Empresario a la Luz de la Doctrina Social de la Iglesia”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad de Teología de la Universidad de Navarra. Pamplona 1996. Pag.362.

<sup>386</sup> VALDEZ YRARRAZAVAL, Máximo. “El Empresario a la Luz de la Doctrina Social de la Iglesia”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad de Teología de la Universidad de Navarra. Pamplona 1996. Pag. 362.

<sup>387</sup> VALDEZ YRARRAZAVAL, Máximo. “El Empresario a la Luz de la Doctrina Social de la Iglesia”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad de Teología de la Universidad de Navarra. Pamplona 1996. Pag. 362

Pero posteriormente, continúa el autor<sup>388</sup>, los procesos productivos se volvieron más complejos y los volúmenes de producción aumentaron, aumentando también la inversión de capitales. Esto provocó que las empresas individuales o de carácter familiar se convirtiesen en “sociedades o compañías colectivas”. Debido a esto se produjo una división en cuanto a la tarea de dirección de la empresa: apareció “la figura del gerente, el consejo de administración, la junta de accionistas, etc.”. Era difícil por lo tanto identificar la figura del patrono en una sola persona ya que la dirección y el riesgo de la empresa dejaron de ser exclusivos de una sola persona para recaer en varias personas.

En ese sentido, según Valdés<sup>389</sup>, “la distinción y separación entre la propiedad del capital y las funciones directivas se hizo cada vez más patente, como señaló en su momento Juan XXIII en la *Mater et Magistra*”. El titular de la empresa suele asumir la forma jurídica de sociedad anónima y surge la figura del directivo de la empresa como una nueva clase dirigente distinta a la del clásico empresario propietario. Este nuevo dirigente tiene poderes incluso mucho mayores que el empresario propietario ya que si bien depende de la junta de accionistas para dirigir la empresa a través de la delegación de poderes, no depende, como sí lo hacía el empresario propietario, de los banqueros y sus préstamos, gracias a la figura de la autofinanciación.

Además, menciona el citado autor, los accionistas, los propietarios del capital, no cumplen funciones administrativas dentro de la empresa, delegando las labores de gestión de la misma a sus representantes.

Actualmente, señala Valdés<sup>390</sup>, la realidad es completamente distinta ya que al interior de una empresa hay diversos tipos de trabajadores, directivos, técnicos, personal de servicios, etc., los cuales tiene distintas funciones, sistemas de relaciones y

---

<sup>388</sup> VALDEZ YRARRAZAVAL, Máximo. “El Empresario a la Luz de la Doctrina Social de la Iglesia”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad de Teología de la Universidad de Navarra. Pamplona 1996. Pag. 363

<sup>389</sup> VALDEZ YRARRAZAVAL, Máximo. “El Empresario a la Luz de la Doctrina Social de la Iglesia”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad de Teología de la Universidad de Navarra. Pamplona 1996. Pag. 363

<sup>390</sup> VALDEZ YRARRAZAVAL, Máximo. “El Empresario a la Luz de la Doctrina Social de la Iglesia”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad de Teología de la Universidad de Navarra. Pamplona 1996. Pag. 364

responsabilidades propias y estas relaciones condicionan parcialmente las decisiones del empresario.

Por ello, Juan Pablo II<sup>391</sup> ha considerado necesario distinguir entre empresario directo y empresario indirecto, hablando de ellos en la Encíclica *Laborem Exercens*.

Para el Santo Padre<sup>392</sup>

La distinción entre empresario directo e indirecto parece ser muy importante, en consideración de la organización real del trabajo y de la posibilidad de instaurar relaciones justas o injustas en el sector del trabajo.

En la Encíclica<sup>393</sup> se define al Empresario Directo como “la persona o la institución, con la que el trabajador estipula directamente el contrato de trabajo, según determinadas condiciones”.

A decir de Carlos Blancas Bustamante<sup>394</sup> el Empresario Directo no es otro que el Empleador, esto es, la persona natural o jurídica que contrata al trabajador, dirige su actividad y mantiene con él las relaciones que surgen del contrato de trabajo.

La figura del Empleador ha sido tratada en el presente documento al momento de hablar del trabajo que es objeto de protección de parte del Derecho del Trabajo, sobre todo al tratar del tema de la ajenidad y de la subordinación.

Juan Pablo II<sup>395</sup> se detiene más en el concepto de Empresario Indirecto señalando que éste comprende

tanto las personas como las instituciones de diverso tipo, así como también los contratos colectivos de trabajo y los *principios* de comportamiento, establecidos por estas personas e instituciones, que determinan todo el *sistema* socio-económico o que derivan de él.

---

<sup>391</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 16.

<sup>392</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 16.

<sup>393</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 16.

<sup>394</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “Laborem Exercens y el Derecho del trabajo”. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 75-91. Pag. 83.

<sup>395</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 17.

Este Empresario Indirecto, continúa el Papa, es el que fija los condicionamientos al comportamiento del Empresario Directo y por ende determina sustancialmente los aspectos de la relación de trabajo entre éste y el trabajador. Por lo tanto, tiene también responsabilidad dentro del entramado de las relaciones laborales, si bien esta responsabilidad es distinta a la del Empresario Directo.

Respecto a la responsabilidad del empresario directo, Antonio Vásquez Vialard<sup>396</sup> explica que lo más frecuente es considerar al empresario directo, el empleador, quizás como el único responsable de las injusticias que puedan observarse en la relación laboral entre éste y el trabajador. Sin embargo, lo que destaca Juan Pablo II, a decir del autor, es justamente que la relación empresario directo – trabajador no se da en el vacío sino que se da dentro de un “contexto socio-económico-cultural que en cierta manera fija pautas, algunas decisivas” para que las partes, especialmente el empleador, puedan cumplir con las obligaciones que nacen del contrato de trabajo.

El Santo Padre<sup>397</sup> señala en la Encíclica que la figura del Empresario Indirecto puede aplicarse “a toda sociedad y, en primer lugar al Estado”.

En este sentido, a decir de Carlos Blancas Bustamante<sup>398</sup>

la sociedad, el Estado, las instituciones e, inclusive la sociedad internacional y las relaciones económicas que la constituyen, son empresarios indirectos, por cuanto sus decisiones, normas y políticas surten efectos, indirectos, pero reales, sobre las condiciones laborales, encuadrando, de esta forma, la relación específica entre empresario directo y trabajador.

Por su parte, Vásquez Vialard<sup>399</sup> indica que el Papa cita como empresarios indirectos a todos los miembros de la sociedad y al Estado ya que a su cargo está el determinar una política laboral justa. Igualmente, señala el autor, Juan Pablo II considera a la sociedad internacional como empresario indirecto, toda vez que ésta influye en las políticas laborales de los Estados.

---

<sup>396</sup> CENTRO DE INVESTIGACION Y ACCION SOCIAL DE LA COMPAÑÍA DE JESUS. LABOREM EXERCENS. COMENTARIOS. Ediciones Paulinas. Buenos Aires 1984. Pag. 193

<sup>397</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 17.

<sup>398</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “Laborem Exercens y el Derecho del trabajo”. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 75-91. Pag. 83.

<sup>399</sup> CENTRO DE INVESTIGACION Y ACCION SOCIAL DE LA COMPAÑÍA DE JESUS. LABOREM EXERCENS. COMENTARIOS. Ediciones Paulinas. Buenos Aires 1984. Pag. 195

Juan Pablo II<sup>400</sup> señala que corresponde al Estado el establecer una política laboral justa, en la que se deben tener presentes todos los condicionamientos al comportamiento del Empresario Directo pero, aclara, tal política laboral sólo será correcta cuando “los derechos objetivos del hombre del trabajo son plenamente respetados”<sup>401</sup>.

### **3.4.2.5 CONSIDERACIONES SOBRE EL EMPLEO Y EL DESEMPLEO EN LA ENCICLICA *LABOREM EXERCENS***

En su discurso a diversos grupos de obreros italianos<sup>402</sup> del 9 de diciembre de 1978, Juan Pablo II señalaba ya que

Quien tiene trabajo se siente útil, válido, comprometido en algo que da valor a su propia vida. No tener trabajo es psicológicamente negativo y peligroso, tanto más para los jóvenes y para quien ha de mantener una familia. Por lo tanto, mientras debemos dar gracias al Señor si tenemos trabajo, debemos también sentir la pena y angustia de los desocupados y, en cuanto nos sea posible, esforzarnos para solucionar estas situaciones dolorosas.

En ese mismo discurso<sup>403</sup> el Santo Padre exhorta a los empleadores y a los trabajadores a establecer el compromiso de mantener un “equilibrio de paz y bienestar común” ya que los derechos y los deberes “son de ambas partes”.

El Compendio de Doctrina Social de la Iglesia en su numeral 289 indica que un grave obstáculo en el camino de la realización humana lo constituye “el alto índice de desempleo, la presencia de sistemas de instrucción obsoletos y la persistencia de dificultades para acceder a la formación y al mercado de trabajo”.

El citado documento<sup>404</sup> señala que el desempleo y el subempleo afectan de manera profundamente negativa la personalidad de quienes los padecen, corriendo el riesgo de ser marginados de la sociedad y convertirse en víctimas de la exclusión social e indica que

---

<sup>400</sup> Encíclica *LABOREM EXERCENS* Numeral 17.

<sup>401</sup> Encíclica *LABOREM EXERCENS* Numeral 17.

<sup>402</sup> DIFRIERI, Jorge Alberto (Editor). Trabajo Humano y Sociedad Contemporánea. Pensamiento Social de Juan Pablo II. Tomo 1 1978-1982. CIAT-OIT (Centro Interamericano de Administración de Trabajo – Organización Internacional del Trabajo). Lima, 1988. Pag. 45-47

<sup>403</sup> DIFRIERI, Jorge Alberto (Editor). Trabajo Humano y Sociedad Contemporánea. Pensamiento Social de Juan Pablo II. Tomo 1 1978-1982. CIAT-OIT (Centro Interamericano de Administración de Trabajo – Organización Internacional del Trabajo). Lima, 1988. Pag. 45-47

<sup>404</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. Numeral 289.

Además de a los jóvenes, este drama afecta, por lo general, a las mujeres, a los trabajadores menos especializados, a los minusválidos, a los inmigrantes, a los ex-reclusos, a los analfabetos, personas todas que encuentran mayores dificultades en la búsqueda de una colocación en el mundo del trabajo.

En la Encíclica *Laborem Exercens*<sup>405</sup> el Santo Padre señala que existe un problema fundamental al que hay que prestarle atención y es el problema de “conseguir trabajo” es decir, de conseguir un “empleo adecuado para todos los sujetos capaces de él”.

Juan Pablo II, en el numeral 18 de la Encíclica establece que lo contrario a la situación arriba descrita es el desempleo, al que define como “la falta de puestos de trabajo para los sujetos capacitados” y al que califica como “calamidad social” si es que llegase a adquirir ciertas dimensiones.

El Santo Padre<sup>406</sup> continúa su exposición al respecto indicando que el problema del desempleo es un problema que compete al denominado Empresario Indirecto, cuyo cometido es, precisamente, “actuar contra el desempleo”.

El Sumo Pontífice señala, en el Numeral 18 de la Encíclica, que el empresario indirecto debe proveer a una “planificación global” respecto a la disponibilidad de trabajo diferenciado, organizando dicha disponibilidad de una manera racional y correcta. Pero además, dicha planificación no debe estar centralizada de manera unilateral en los poderes públicos sino que debe darse dentro del marco de una “coordinación” justa y racional, que garantice la iniciativa de las personas y de los centros de trabajo.

El Papa<sup>407</sup> menciona que no debe dejarse de lado, en esta organización, que tiene que actuarse en el marco de la colaboración internacional entre Estados, mediante tratados y acuerdos, “manteniendo los derechos soberanos de todos y cada uno en el campo de la planificación y de la organización del trabajo dentro de la propia sociedad”.

Finalmente, Juan Pablo II<sup>408</sup> hace hincapié en que

---

<sup>405</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 18.

<sup>406</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 18.

<sup>407</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 18.

<sup>408</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 18.



A la organización de la vida humana según las múltiples posibilidades laborales debería corresponder un *adecuado sistema de instrucción y educación* que tenga como principal finalidad el desarrollo de una humanidad madura y una preparación específica para ocupar con provecho un puesto adecuado en el grande y socialmente diferenciado mundo del trabajo.

Respecto al tema del desempleo, Máximo Valdés<sup>409</sup> señala que la doctrina social de la Iglesia ha atacado este problema desde León XIII desarrollando “un amplio cuerpo de doctrina acerca del trabajo humano y su significado para el hombre” y continúa mencionando que la Iglesia ha insistido continuamente en la necesidad de proveer a la creación de nuevos puestos de trabajo para así satisfacer de manera adecuada el derecho que tienen todos los hombres a contar con un trabajo. En la atención a esta necesidad, señala Valdés, Juan Pablo II reconoce la importancia de la figura del empresario como “uno de los elementos claves para la creación de puestos de trabajo”.

Para Juan Pablo II, según Valdés<sup>410</sup>, el empresario directo, al crear puestos de trabajo es un elemento clave frente a la miseria y el desempleo. Pero éste no está en capacidad de satisfacer la demanda social de puestos de trabajo por lo que necesita de todo un “marco de apoyo que posibilite y favorezca la creación de nuevas empresas y puestos de trabajo” el cual es proporcionado por el empresario indirecto. Pero, el empresario indirecto también necesita del empresario directo, toda vez que los nuevos puestos de trabajo surgirán justamente de la inversión de dichos empresarios.

En consecuencia, concluye el autor<sup>411</sup> “uno y otro se necesitan para palear el problema del empleo”.

Carlos Blancas Bustamante<sup>412</sup> por su parte considera que la mayor responsabilidad respecto al desempleo recae en el empresario indirecto, esto es en la sociedad y el Estado,

---

<sup>409</sup> VALDEZ YRARRAZAVAL, Máximo. “El Empresario a la Luz de la Doctrina Social de la Iglesia”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad de Teología de la Universidad de Navarra. Pamplona 1996. Pag. 387

<sup>410</sup> VALDEZ YRARRAZAVAL, Máximo. “El Empresario a la Luz de la Doctrina Social de la Iglesia”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad de Teología de la Universidad de Navarra. Pamplona 1996. Pag. 388

<sup>411</sup> VALDEZ YRARRAZAVAL, Máximo. “El Empresario a la Luz de la Doctrina Social de la Iglesia”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad de Teología de la Universidad de Navarra. Pamplona 1996. Pag. 389

<sup>412</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “Laborem Exercens y el Derecho del trabajo”. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 75-91. Pag. 84.

quienes deben crear las condiciones socio-económicas adecuadas para que “todas las personas en capacidad de trabajar consigan empleo”.

Para conseguirlo, continúa el citado autor<sup>413</sup>, de acuerdo con la Encíclica *Laborem Exercens*, el Estado debe hacer una efectiva planificación de la economía, orientada al pleno empleo, a través de la “racional utilización de los recursos disponibles”. Igualmente, debe haber una acción en el campo internacional a fin de establecer formas de cooperación entre los Estados que estén orientadas a solucionar el problema del desempleo.

El Compendio de Doctrina Social de la Iglesia señala, en el numeral 291, que es obligación del Estado el promover políticas que activen el empleo, favoreciendo la creación de oportunidades de trabajo, incentivando para ello la producción.

En ese sentido, el deber del Estado, indica el Compendio, no es asegurar el derecho al trabajo de todos los ciudadanos, ya que eso atentaría contra la libre iniciativa de las personas y reprimiría la vida económica. El deber del Estado consiste más bien en apoyar la actividad de las empresas mediante la creación de condiciones favorables que permitan oportunidades de trabajo, estimulando y promoviendo dicha actividad cuando sea necesario.

Igualmente, continúa el Compendio<sup>414</sup>, tomando en consideración “las dimensiones planetarias que han asumido vertiginosamente las relaciones económico-financieras y el mercado de trabajo” es necesario promover una eficaz colaboración internacional entre Estados, a través de tratados, acuerdos y planes de acción comunes, a fin de salvaguardar el derecho al trabajo, tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

Respecto a la necesidad de un adecuado sistema educativo, acorde con las necesidades del actual mundo del trabajo, cabe mencionar que ya la Constitución Apostólica *Gaudium et Spes*, fruto del Concilio Vaticano II, establecía en su numeral 66

---

<sup>413</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “Laborem Exercens y el Derecho del trabajo”. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 75-91. Pag. 84.

<sup>414</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. Numeral 292.

En las economías sometidas hoy a cambios, como en las formas nuevas de la sociedad industrial, en las que, por ejemplo, se va intensificando la automatización, son apremiantes las necesarias medidas que aseguren a cada uno un empleo suficiente y adaptado, junto con la posibilidad de una adecuada formación técnica y profesional (...)

Esto es, se veía ya que para asegurar un empleo suficiente, era necesario también el tener un sistema educativo que permitiese una constante capacitación y actualización técnica y profesional.

En ese sentido, y siguiendo la línea establecida por Juan Pablo II en la Encíclica *Laborem Exercens*, respecto a la necesidad de un “*adecuado sistema de instrucción y educación*” que se corresponda con las múltiples necesidades actuales del mundo del trabajo, el Compendio de Doctrina Social de la Iglesia<sup>415</sup> es enfático en señalar, en su numeral 290 que

la conservación del empleo depende cada vez más de las capacidades profesionales. El sistema de instrucción y de educación no debe descuidar la formación humana y técnica, necesaria para desarrollar con provecho las tareas requeridas.

El Compendio señala en el citado numeral que actualmente está cada vez más difundida la necesidad de cambiar varias veces de empleo a lo largo de la vida, por lo que es necesario que el sistema educativo favorezca la posibilidad a las personas de una “actualización permanente y una reiterada cualifica”. Esto no solo es necesario para los jóvenes, a fin que puedan tener competencias adecuadas a los riesgos que surgen dentro de su contexto socio-económico, sino que también debe aplicarse a los adultos que buscan nuevas cualificaciones y a los desempleados.

En general, concluye el Compendio<sup>416</sup>

La vida laboral de las personas debe encontrar nuevas y concretas formas de apoyo, comenzando precisamente por el sistema formativo, de manera que sea menos difícil atravesar etapas de cambio, incertidumbre y de precariedad.

---

<sup>415</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. Numeral 290.

<sup>416</sup> COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. Numeral 292.

### 3.4.3 REMUNERACION JUSTA

#### 3.4.3.1 DEFINICION Y ALCANCES DE LA REMUNERACION EN LA LEGISLACION LABORAL PERUANA

El artículo 24 de la Constitución de 1993<sup>417</sup> señala que

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.

Marcenaro<sup>418</sup> señala que en este artículo la Constitución de 1993 no solo establece el derecho del trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente sino que además

explica el concepto al señalar que esta remuneración debe permitir a él y su familia, bienestar material y espiritual.

Esto es, a decir del autor<sup>419</sup>, que la remuneración no solamente debe cubrir las propias necesidades del trabajador sino también las de su familia así como proporcionarle bienestar tanto material como espiritual, ya que a través del trabajo no solamente se satisfacen necesidades materiales sino que el trabajador también procura para sí el bienestar espiritual, toda vez que es justamente a través del trabajo que puede desarrollar su proyecto de vida.

Según Javier Neves Mujica<sup>420</sup>, la Doctrina establece que los elementos esenciales de la relación laboral son tres, los cuales deben confluir para que una relación contractual sea considerada como laboral:

---

<sup>417</sup> CONSTITUCION POLITICA DEL PERU. En <http://www.tc.gob.pe/legconperu/constitucion.html>. Recuperada el 24 de junio del 2013 22.01 h

<sup>418</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 108

<sup>419</sup> MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009. Pag. 108

<sup>420</sup> NEVES MUJICA, Javier, “Introducción al Derecho Laboral”. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007. Pag. 29

- Prestación personal del servicio
- Remuneración
- Subordinación

Neves<sup>421</sup> define a la prestación personal como “la actividad cuya utilización objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado”. En lo que se refiere a la subordinación indica que es el “vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla”.

El tercer elemento de la relación laboral es la remuneración, a la cual Neves<sup>422</sup> define como la retribución otorgada al deudor del trabajo a cambio de la prestación del mismo.

Manuel Alonso Olea<sup>423</sup>, por su parte señala que cuando se habla de un trabajo productivo y por cuenta ajena éste es necesariamente remunerado, siendo dicha remuneración la “compensación que necesariamente ha de dar el cesionario por los frutos que se le ceden”, esto es, por los frutos obtenidos del trabajo prestado.

Olea<sup>424</sup> establece igualmente que el contrato de trabajo es un contrato de prestaciones recíprocas, ya que existe una correspondencia entre la prestación básica del trabajador, que es la de trabajar y la del empresario, que es la de remunerar el trabajo prestado.

Esta obligación del empresario de remunerar el trabajo prestado, según el citado autor<sup>425</sup>, es una obligación de “dar una cosa a otro” y esa cosa que se da no es otra que el

---

<sup>421</sup> NEVES MUJICA, Javier, “Introducción al Derecho Laboral”. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007. Pag. 29 - 35

<sup>422</sup> NEVES MUJICA, Javier, “Introducción al Derecho Laboral”. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007. Pag. 34

<sup>423</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia CASAS BAHAMONDE, “Derecho del Trabajo”, Madrid, Universidad de Madrid, decimocuarta edición revisada, 1995. Pag. 40

<sup>424</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia CASAS BAHAMONDE, “Derecho del Trabajo”, Madrid, Universidad de Madrid, decimocuarta edición revisada, 1995. Pag. 295

<sup>425</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia CASAS BAHAMONDE, “Derecho del Trabajo”, Madrid, Universidad de Madrid, decimocuarta edición revisada, 1995. Pag. 296

salario. A su vez, este salario, que es algo que obligatoriamente se da por el empresario, es algo que se recibe por el trabajador.

En la doctrina laboral se utilizan indistintamente los términos remuneración, salario y sueldo para referirse a la retribución dada al trabajador por el trabajo prestado. A este respecto, Marino Jesús Valderrama Calderón<sup>426</sup> señala que la palabra Remuneración proviene del latín *remuneratio*, palabra que significa acción y efecto de remunerar. Manifiesta igualmente el citado autor<sup>427</sup> que la denominación más antigua de la remuneración es la palabra Salario, la cual proviene del latín *Salarium*, que define el pago que los amos daban a los criados como recompensa de su servicio. Este pago se efectuaba con sal en la antigüedad, ya que ésta permitía a los domésticos y soldados cocer sus alimentos.

Según Valderrama Calderón<sup>428</sup> se denominaba salario al pago que se efectuaba a los obreros, en intervalos semanales o diarios, mientras que se denominaba sueldo al pago que se efectuaba en intervalos mensuales a los empleados, nombre éste que derivaba del vocablo francés *soulde*, derivado a su vez del término *sou*, que se refería a una fracción monetaria y que en un inicio se utilizó para definir el pago que se efectuaba a los soldados mercenarios, la soldada.

A decir del autor<sup>429</sup>, el sueldo es la remuneración pagada al personal técnico y administrativo y el salario es la remuneración pagada al personal obrero. La remuneración es por tanto un concepto genérico que comprendería ambos tipo de pago.

---

<sup>426</sup> VALDERRAMA CALDERON, Marino Jesús. “la remuneración mínima en Perú”. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en derecho con mención en trabajo y seguridad social. En [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1195/1/valderrama\\_em.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1195/1/valderrama_em.pdf) recuperado el 06.01.2015 a las 12.02 a.m. pag. 30.

<sup>427</sup> VALDERRAMA CALDERON, Marino Jesús. “la remuneración mínima en Perú”. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en derecho con mención en trabajo y seguridad social. En [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1195/1/valderrama\\_em.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1195/1/valderrama_em.pdf) recuperado el 06.01.2015 a las 12.02 a.m. pag. 45

<sup>428</sup> VALDERRAMA CALDERON, Marino Jesús. “la remuneración mínima en Perú”. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en derecho con mención en trabajo y seguridad social. En [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1195/1/valderrama\\_em.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1195/1/valderrama_em.pdf) recuperado el 06.01.2015 a las 12.02 a.m. pag. 30.

<sup>429</sup> VALDERRAMA CALDERON, Marino Jesús. “la remuneración mínima en Perú”. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en derecho con mención en trabajo y seguridad social. En [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1195/1/valderrama\\_em.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1195/1/valderrama_em.pdf) recuperado el 06.01.2015 a las 12.02 a.m. pag 30.

Por su parte, Luis Bravo Montalvo<sup>430</sup> señala que por su etimología, la palabra salario está en relación directa con la sal, la cual era un producto natural de mucha importancia en el mundo romano y en la época antigua en general. Es más, la importancia de la sal era tal, que originó la construcción de un camino que conectaba las salitreras de Ostia con la ciudad de Roma, camino que se llamó justamente Vía Salaria. A los soldados que custodiaban dicho camino se les retribuían sus servicios con sal, la cual éstos utilizaban como condimento de sus alimentos.

El citado autor<sup>431</sup> menciona que es común que al salario, en tanto retribución por el trabajo prestado, se le identifique también como sueldo, estipendio o remuneración.

Indica igualmente que en el Perú, en un determinado momento de la legislación, se adoptaron dos denominaciones distintivas de la remuneración:

- Sueldo, como remuneración pagada al trabajador empleado y regulada por la Ley N° 4916; y
- Salario, como remuneración pagada al trabajador obrero y regulada por la Ley N° 8439.

Para Bravo Montalvo la legislación laboral distinguió ambas denominaciones con la siguiente óptica:

- a) Para referirse en el caso de sueldo, a la paga mensual o hecha a intervalos más largos, percibida por el Empleado, es decir, aquel trabajador que desempeñaba un trabajo administrativo o de mostrador, relegando al salario, voz sustitutiva del jornal, a la paga que recibía el obrero o trabajador manual y,
- b) Para distinguir que el ser «empleado» estaba por encima de la función del obrero y consecuentemente resultaba mejor considerado socialmente.

---

<sup>430</sup> BRAVO MONTALVO, Luis ¿Salario, sueldo o remuneración? Connotaciones en el Perú. En [www.grupoevos.com](http://www.grupoevos.com) recuperado el 09.09.2012 a las 02.49 a.m. pag. 1

<sup>431</sup> BRAVO MONTALVO, Luis ¿Salario, sueldo o remuneración? Connotaciones en el Perú. En [www.grupoevos.com](http://www.grupoevos.com) recuperado el 09.09.2012 a las 02.49 a.m. pag. 5-6

El autor concluye que el vocablo remuneración es el que actualmente se utiliza de forma genérica tanto en el campo de la doctrina como en el de la legislación, para referirse a todos los beneficios de carácter material que percibe el trabajador por la prestación de su servicio.

Nuestra legislación laboral define a la remuneración en el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, cuyo Texto Unico Ordenado fue aprobado mediante D.S. N° 003-97-TR:

\* Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

\* Artículo modificado por el Artículo 13 de la Ley N° 28051 del 02-08-2003

De esta definición, interesa resaltar los siguientes aspectos:

- 1.- Es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios.
- 2.- El pago puede hacerse en dinero o en especies.
- 3.- Es de libre disposición del trabajador.

*Íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios:*

Javier Neves Mujica<sup>432</sup> señala que de la definición legal de remuneración establecida en el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, importa establecer que la remuneración tiene un carácter contraprestativo, ya que se trata del pago que el trabajador recibe a cambio de los servicios que presta al empleador.

---

<sup>432</sup> NEVES MUJICA, Javier, "Introducción al Derecho Laboral". Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007. Pag. 34



Manuel Olea<sup>433</sup> indica, igualmente, que lo que define al salario no es la cosa que da el empleador y que recibe el trabajador, sino el título en virtud del cual esta cosa se da y se recibe

El salario se da como contenido u objeto de la prestación del empresario en cumplimiento de su obligación básica de remunerar el trabajo, y se recibe por el trabajador como contraprestación de su trabajo.

Elmer Arce Ortiz<sup>434</sup> por su parte señala que

la legislación peruana recoge un concepto claramente contractual de la remuneración. Sólo la prestación de servicios del trabajador genera la correlativa prestación por parte del empleador de pagar una remuneración. Por el contrario, si no hay prestación de servicios, no se puede exigir su pago.

De acuerdo con lo arriba dicho, indica Arce, sólo puede llamarse remuneración a los ingresos que el trabajador percibe como retribución del servicio que presta, esto es, cuando dicha retribución es contraprestativa. Si no es un ingreso directamente relacionado con la prestación del servicio, por lo tanto, no es remuneración.

El autor<sup>435</sup> continúa señalando que “una percepción económica ingresará a formar parte de la remuneración cuando retribuye la prestación del servicio del trabajador” por lo que cuando se habla del «íntegro de lo que el trabajador va a recibir por sus servicios», debe entenderse que se están refiriendo a todas las percepciones económicas que el trabajador reciba que tengan relación directa e inmediata con la prestación efectiva del servicio. Por lo tanto, las percepciones económicas que el trabajador reciba de su empleador, que no guarden relación directa con la prestación del servicio efectivo, no tienen condición de remuneración.

---

<sup>433</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia CASAS BAHAMONDE, “Derecho del Trabajo”, Madrid, Universidad de Madrid, decimocuarta edición revisada, 1995. Pag. 296

<sup>434</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho individual del Trabajo. Desafíos y deficiencias”. Segunda edición actualizada. Palestra Editores S.A.C., Lima 2013. Pag. 326 y ss.

<sup>435</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho individual del Trabajo. Desafíos y deficiencias”. Segunda edición actualizada. Palestra Editores S.A.C., Lima 2013. Pag. 326 y ss.

Por lo demás, según Arce<sup>436</sup>, teniendo esta definición de remuneración un carácter imperativo, esta calificación no podrá modificarse, salvo que una norma con rango de ley diga lo contrario. Esto es que

ni un convenio colectivo, ni la costumbre, ni la propia voluntad empresarial pueden alterar la condición de la percepción económica.

Tal es el caso de lo dispuesto por el artículo 13° de la Ley 28051<sup>437</sup>, el cual modificó el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y considera como remuneración a “las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena“, esto es, al importe dinerario de la alimentación principal.

Pago en dinero o en especie:

El artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral<sup>438</sup> señala que el pago de la remuneración puede hacerse en dinero o en especie.

Neves Mujica<sup>439</sup> indica que en dicho artículo no se establecen pautas que normen la proporción de la remuneración que debe hacerse efectiva en dinero ni el tipo de bienes en que puede realizarse el pago. Sin embargo, considera que el criterio a aplicar es el establecido en el Convenio Internacional del Trabajo 95, aprobado por la OIT en 1952 pero no ratificado por el Perú, por lo que tiene sólo valor de Recomendación.

En ese sentido, de acuerdo a los numerales 3 y 4 de dicho Convenio<sup>440</sup>, relativo a la protección del salario, el pago de la remuneración debe hacerse fundamentalmente en

---

<sup>436</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho individual del Trabajo. Desafíos y deficiencias”. Segunda edición actualizada. Palestra Editores S.A.C., Lima 2013. Pag. 326 y ss.

<sup>437</sup> Ley N° 28051, Ley de Prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al Régimen de la Actividad Privada, en <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY%20No.%2028051-%2002-08-03.pdf> recuperado el 01.11.2015 a las 16.50 p.m.

<sup>438</sup> D.S. N° 003-97-TR Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

<sup>439</sup> NEVES MUJICA, Javier, “Introducción al Derecho Laboral”. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007. Pag. 34

<sup>440</sup> CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO 95 RELATIVO A LA PROTECCION DEL SALARIO. En [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C095](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095) recuperado el 31.12.2015 a las 17.09 p.m.

dinero, mediante moneda de curso legal, si bien puede permitirse el pago en cheque o en otra modalidad como por ejemplo el depósito en cuenta bancaria. Únicamente se permite el pago parcial en especie, siempre que se tome en cuenta que los bienes con los que se pague al trabajador sean apropiados para su uso personal y el de su familia, debiendo atribuírseles un valor justo y razonable y no debiendo tratarse de bebidas espirituosas o drogas nocivas.

Luis Bravo Montalvo<sup>441</sup> menciona que para la ley peruana

La remuneración puede ser pagada en dinero o en especie, es más no establece un límite para el pago de la remuneración en especie, no obstante, la observancia dada por el Convenio 95 de la OIR [sic], no ratificado por el Perú, en este extremo.

Para el citado autor el medio de pago en dinero es el sistema más común y generalmente utilizado y se efectúa en metálico o signo que lo represente. El pago en especies fue el sistema originario de retribución del trabajo y no constituye una entrega en metálico directamente al trabajador sino que se entregan bienes que no son moneda.

Por su parte, Manuel Olea<sup>442</sup> señala que el salario en metálico es la forma actual más frecuente del salario. Sobre los salarios en especie manifiesta que sobre ellos

sigue pesando la sombra histórica del *truck*, en el que los productos que se suministraban como salario eran de mala calidad, o de precio alto, o el pago se hacía en vales patronales solo redimibles en establecimientos determinados que, la calidad del suministro aparte, hacían posibles situaciones permanentes de endeudamiento del trabajador respecto del empresario.

Para Arce Ortiz<sup>443</sup> el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que pueden utilizarse medios de pago dinerarios o medios de pago no dinerarios. Esto es, hay una remuneración en dinero y una remuneración en especie.

Lo importante, según el citado autor<sup>444</sup> es

---

<sup>441</sup> BRAVO MONTALVO, Luis ¿Salario, sueldo o remuneración? Connotaciones en el Perú. En [www.grupoevos.com](http://www.grupoevos.com) recuperado el 09.09.2012 a las 02.49 a.m. pag. 3

<sup>442</sup> OLEA, Manuel Alonso y María Emilia CASAS BAHAMONDE, “Derecho del Trabajo”, Madrid, Universidad de Madrid, decimocuarta edición revisada, 1995. Pag. 301

<sup>443</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho individual del Trabajo. Desafíos y deficiencias”. Segunda edición actualizada. Palestra Editores S.A.C., Lima 2013. Pag. 337 y ss.

atender que, utilizando cualquiera de estos dos medios de pago, el empresario está retribuyendo la prestación personal de servicios realizada por el trabajador.

Arce señala que el concepto de remuneración no se identifica con el medio de pago de la misma, ya sea en dinero o en especie, sino que atiende más al “análisis del título jurídico por el que se hace el pago (retribuye o no la prestación de servicios)”.

Ahora bien, a diferencia de Neves, quien señala que a falta de regulación debe tomarse en cuenta lo señalado en el Convenio 95 de la OIT, Arce<sup>445</sup> considera que el legislador peruano no se ha preocupado por regular los medios de pago de la remuneración, limitándose simplemente a mencionarlos, sin tomar en consideración que si bien el pago se efectúa comúnmente en dinero, es el pago en especies el que tiene mayores complicaciones para ser calificado como remuneración, debido a que “un mismo bien o servicio puede entenderse en unos casos remunerativo y en otros no”.

Según el autor, estas complicaciones, no reguladas por la legislación nacional, obligan a un análisis caso por caso de los medios de pago utilizados.

Para Arce<sup>446</sup>, la opción genérica entre pago en dinero o pago en especie que hace el artículo 6 de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral no asegura la tutela de los intereses laborales, ya que en ella

no se señala algún límite cuantitativo a la remuneración en especie; no se proscribiera ningún tipo de pago en especie, a pesar de que alguno de estos supuestos pueden acarrear problemas de injusticia; no se dice nada acerca del pago en moneda extranjera poco común o, finalmente, no se arbitran las reglas para cuando se utilizan cheques o transferencias bancarias.

Este planteamiento genérico, sin una regulación específica sobre los medios de pago en dinero o en especie, ocasiona, para el citado autor<sup>447</sup>, las siguientes observaciones:

---

<sup>444</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho individual del Trabajo. Desafíos y deficiencias”. Segunda edición actualizada. Palestra Editores S.A.C., Lima 2013. Pag. 337 y ss.

<sup>445</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho individual del Trabajo. Desafíos y deficiencias”. Segunda edición actualizada. Palestra Editores S.A.C., Lima 2013. Pag. 337 y ss.

<sup>446</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho individual del Trabajo. Desafíos y deficiencias”. Segunda edición actualizada. Palestra Editores S.A.C., Lima 2013. Pag. 337 y ss.

<sup>447</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho individual del Trabajo. Desafíos y deficiencias”. Segunda edición actualizada. Palestra Editores S.A.C., Lima 2013. Pag. 337 y ss.

- No hay impedimento para que la totalidad de la remuneración sea pagada en especie, lo cual genera el denominado trueque. Este es un mecanismo de pago que siempre ha generado desconfianza entre los legisladores e incluso ha sido prohibido en muchos lugares ya que se considera que configura un solapado sistema de trabajo forzoso, debido a que el pago se genera en forma de vales que son utilizados por los trabajadores para la adquisición de bienes en los propios centros de trabajo, actuando el empleador, por lo tanto, en estos casos, como vendedor. Adicionalmente, puede presentarse la situación de que la valorización de los bienes sea injusta, lo que genera la obligación, por parte del Estado, de un adecuado control y supervisión de dicho medio de pago.
- No hay exclusiones razonables al pago en especie. No se prohíbe el pago mediante la entrega de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes y no se prohíbe el pago con bienes excluidos del comercio o que difícilmente puedan convertirse en dinero, esto es, de difícil venta. Acarrea entonces situaciones poco justas, en que los bienes entregados por el empleador como pago al trabajador no son “apropiados para el uso o beneficio del trabajador y su familia”.
- No se menciona la posibilidad de que el pago se efectúe en servicios.
- No se regula el pago de la remuneración en dinero. No se especifica que el pago debe hacerse en moneda de uso común en nuestro país. No se dan facilidades a los trabajadores para el cobro de sus cheques ni se establecen las obligaciones del empleador respecto al pago por transferencia bancaria.
- No se establece que la elección del medio de pago de la remuneración sea por acuerdo de voluntades o por decisión del trabajador. La libertad en la elección del medio de pago, para el autor, debe determinarse al momento de la celebración del contrato de trabajo y una vez escogida por el trabajador, no debería poder ser cambiada unilateralmente por el empleador, sino que se necesitaría del consentimiento del trabajador.

*Siempre que sea de libre disposición del trabajador:*

El artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral<sup>448</sup> establece que para que un ingreso sea remuneración, debe de ser de libre disposición del trabajador.

Luis Bravo Montalvo<sup>449</sup> señala que la ley le ha dado un sentido restrictivo a la remuneración al fijar como requisito de la misma el que ésta sea de libre disposición del trabajador. Esta libertad, según el autor, tiene dos acepciones:

- 1) La libertad para el uso del dinero, bienes o servicios, y
- 2) La libertad de no rendir cuentas a nadie sobre sus gastos.

Por su parte, Elmer Arce<sup>450</sup> menciona que a diferencia de la mayoría de las legislaciones, la peruana agrega un requisito adicional restrictivo a la definición de remuneración, ya que

No basta que una percepción económica retribuya la prestación efectiva del servicio, en dinero o en especie, sino que es necesario que estos pagos sean de libre disposición del trabajador.

El autor continúa indicando que el término «libre disposición» alude a dos tipos de libertades:

- Por un lado la libertad del trabajador para el uso del dinero o los bienes que le son entregados en pago; y
- La libertad que tiene el trabajador de no rendirle cuentas a nadie sobre sus gastos.

Víctor Anacleto Guerrero<sup>451</sup> señala que la libre disposición de la remuneración se refiere a que corresponde al trabajador decidir sobre el destino o utilización de su remuneración.

---

<sup>448</sup> D.S. N° 003-97-TR Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

<sup>449</sup> BRAVO MONTALVO, Luis ¿Salario, sueldo o remuneración? Connotaciones en el Perú. En [www.grupoevos.com](http://www.grupoevos.com) recuperado el 09.09.2012 a las 02.49 a.m. pag. 6

<sup>450</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho individual del Trabajo. Desafíos y deficiencias”. Segunda edición actualizada. Palestra Editores S.A.C., Lima 2013. Pag. 337 y ss.

Anacleto Guerrero, a su vez, cita a Mónica Pizarro Díaz quien al respecto de la libre disposición de la remuneración dice que la característica de libre disposición no es discutible cuando el trabajador recibe dinero como medio de pago, ya que éste lo destinará a los fines que considere más pertinentes. Sin embargo, la libertad de disponer como elemento esencial de la remuneración genera problemas cuando estamos frente al pago de la remuneración en especie, toda vez que ésta libre disposición se ve en realidad limitada por la propia naturaleza del bien dado en pago, destinado al consumo del trabajador o su familia y sus posibilidades de uso.

### **3.4.3.2 La Remuneración Mínima o Salario Mínimo**

#### **3.4.3.2.1 A nivel internacional**

La 103ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, en el 2014, trató sobre el sistema de salarios mínimos. En el Estudio<sup>452</sup> presentado para dicha Conferencia se recuerda que ya desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 el artículo 427 del Tratado de Versalles consideraba, como uno de los principios rectores de la política de la OIT, la necesidad del “pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprende en su tiempo y en su país”.

El citado Estudio<sup>453</sup> señala que las investigaciones realizadas por la OIT desde su constitución en 1919, referentes a los sistemas legislativos establecidos por los diversos países para la reglamentación de los salarios, llevaron a la adopción, en 1928, del Convenio N° 26 y de la Recomendación N° 30 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos.

---

<sup>451</sup> ANACLETO GUERRERO, Victor. “Manual de derecho del trabajo”. Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL. Lima 2012. Pag. 399.

<sup>452</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.06.2015 a las 14.30 pm. Pag. 2 y ss

<sup>453</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.06.2015 a las 14.30 pm. Pag. 2 y ss.

El Convenio N° 26, sin embargo, explica dicho Estudio, solo obliga a establecer o mantener métodos de fijación de salarios mínimos que se aplican únicamente a industrias que cumplen dos condiciones:

- Ausencia de un régimen eficaz para fijar salarios a través de otros mecanismos.
- Un nivel salarial excepcionalmente bajo.

Se deja al Estado establecer, previa consulta a las organizaciones de trabajadores y empleadores, a qué industrias se aplicarán los métodos de fijación de salarios mínimos.

El Estudio<sup>454</sup> señala, respecto a la Recomendación N° 30 complementaria del Convenio N° 26, que ésta estipula en su Parte III que:

Para determinar las tasas mínimas de salarios, los organismos competentes deberían tener siempre en cuenta la necesidad de garantizar a los trabajadores interesados «un nivel de vida adecuado» inspirándose a estos efectos «en las tasas de los salarios pagados por trabajos similares en las industrias en las cuales los trabajadores se hallen suficientemente organizados y hayan celebrado contratos colectivos eficaces, y, de no encontrarse ese término de comparación, deberían inspirarse en el nivel general de salarios que prevalezca en el país o en la localidad de que se trate.

En 1944, a finales de la Segunda Guerra Mundial, la Declaración de Filadelfia, la cual forma parte de la Constitución de la OIT<sup>455</sup>, reafirma, como un principio, que la pobreza, en cualquier parte, es un peligro para la prosperidad de todos. Partiendo de ésta afirmación, dicha Declaración proclama la obligación de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas en materia de salarios que permitan establecer medidas destinadas a garantizar “una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección”.

---

<sup>454</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.06.2015 a las 14.30 pm. Pag. 3

<sup>455</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.06.2015 a las 14.30 pm. Pag. 4



A partir de la segunda mitad del siglo XX, continúa el Estudio<sup>456</sup>, la OIT ha tomado medidas para ampliar en lo posible la protección del salario mínimo a las categorías de trabajadores que se encontraban excluidos de dicha protección.

Por ello, en 1951, luego de varios estudios realizados por la OIT sobre la reglamentación a escala nacional de los salarios en la agricultura, que habían surgido durante el período entre la Primera y la Segunda Guerra Mundial y en especial al término de la Segunda, se redactó y adoptó el Convenio N° 99 y la Recomendación N° 89 sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos en la agricultura.

La diferencia con el Convenio N°26, es que el Convenio N° 99 es de aplicación general para todo el sector agrícola, independientemente de que hayan o no otros métodos eficaces de fijación de salarios.

La Recomendación N°89<sup>457</sup>, que complementa el Convenio N° 99, establece que los organismos encargados de la fijación de los salarios mínimos deben considerar, en todos los casos, la necesidad de garantizar a todos los trabajadores interesados un nivel de vida adecuado, debiendo tener en cuenta los siguientes factores como mínimo:

- Costo de vida.
- El valor razonable y equitativo de los servicios prestados.
- Los salarios pagados por trabajos similares o comparables, en virtud de contratos colectivos en la agricultura; y
- El nivel general de salarios por trabajos de calidad comparable, en otras ocupaciones de la región donde los trabajadores estén suficientemente organizados.

---

<sup>456</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.06.2015 a las 14.30 pm. Pag. 4

<sup>457</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.06.2015 a las 14.30 pm. Pag. 5

El Estudio<sup>458</sup> señala igualmente que en 1958, el Estudio General de dicho año puso de manifiesto ante la OIT que desde la dación del Convenio N° 26, en el año 1928, había habido una considerable evolución en la noción de salario mínimo. Al inicio, los métodos de fijación de salarios mínimos habían aparecido como algo marginal, pero posteriormente la noción de salario mínimo nacional, como sustituto o complemento del salario mínimo para un sector determinado de actividades, había ido evolucionando de manera progresiva. Por ende, era evidente que en el ámbito internacional se hacía necesaria la existencia de normas de aplicación nacional, que no fuesen sectoriales.

En 1970 se adoptó el Convenio N° 131 y la Recomendación N° 135, referentes a la fijación de salarios mínimos.

A diferencia de los Convenios 26 y 99, el Convenio N° 131<sup>459</sup> establece, para los Países Miembros de la OIT que lo ratifiquen, la obligatoriedad de establecer un sistema de salarios mínimos “que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema”.

Adicionalmente, en su artículo 2° el mencionado Convenio establece que los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no pudiendo reducirse y señala que las personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones de carácter penal o de otra naturaleza.

Por su parte, la Recomendación N° 135<sup>460</sup> que complementa al Convenio N° 131, establece que el objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser “proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios”. Igualmente, establece que “la fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la

---

<sup>458</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.06.2015 a las 14.30 pm. Pag. 5

<sup>459</sup> CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO 131 RELATIVO A LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS. En [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C131](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131) recuperado el 31.01.2016 a las 15.57 p.m.

<sup>460</sup> RECOMENDACIÓN 135 SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS. En [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312473:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO) recuperado el 31.01.2016 a las 16.14 p.m.

pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias”.

Así mismo, como criterios a tomar en cuenta para la fijación de los salarios mínimos el citado documento<sup>461</sup> establece los siguientes:

- Las necesidades de los trabajadores y de sus familias.
- el nivel general de salarios en el país
- el costo de la vida y sus variaciones
- las prestaciones de seguridad social
- el nivel de vida relativo de otros grupos sociales
- los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

El Estudio<sup>462</sup> menciona que las dos décadas anteriores al año 2000 se caracterizaron por su indiferencia en considerar las políticas sobre salarios mínimos como una herramienta que podía favorecer la protección social y reducir la pobreza. Sin embargo, a partir de la década del 2000 esta tendencia tuvo un giro y se nota un mayor interés al respecto de dichas políticas.

De acuerdo con el citado documento<sup>463</sup> esto podría deberse a que el auge económico de la primera parte de la década del 2000 trajo consigo un aumento del número de trabajadores vulnerables, una creciente desigualdad de los ingresos en numerosos países y temores a una erosión del poder adquisitivo de los salarios debido a las tendencias inflacionistas que marcaron dicho período.

---

<sup>461</sup> RECOMENDACIÓN 135 SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS. En [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312473:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO) recuperado el 31.01.2016 a las 16.14 p.m.

<sup>462</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.06.2015 a las 14.30 pm. Pag. 10

<sup>463</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.06.2015 a las 14.30 pm. Pag. 10

El Informe Mundial sobre salarios 2012/2013 de la OIT<sup>464</sup>, señala que el tema de los salarios mínimos continúa siendo un tema de debate en la actualidad, tanto en las agendas políticas como en el ámbito público de los países desarrollados y los países en desarrollo.

En ese sentido, continúa el citado Informe<sup>465</sup>, la OIT, como parte de su Agenda de Trabajo Decente, alienta a sus países miembros a “adoptar un salario mínimo para reducir la pobreza y ofrecer una protección social a los trabajadores vulnerables”.

El mencionado documento<sup>466</sup> resume las recomendaciones de las normas de la OIT respecto a la fijación de salarios mínimos de la siguiente manera:

- deben ser fijados por las autoridades, tras consultar con los interlocutores sociales.
- Necesidad de adoptar un enfoque equilibrado que tome en consideración las necesidades de los trabajadores y sus familias.
- Necesidad de que se tomen en consideración factores económicos en los cuales se incluyan factores de productividad, requerimientos en términos del desarrollo económico y la necesidad de mantener un alto nivel de empleo.

Por otro lado, el Estudio General de 1992<sup>467</sup> sobre salarios mínimos señala que “no existe ninguna definición del término «salario mínimo» en los instrumentos de la OIT”.

Sin embargo, este mismo documento<sup>468</sup>, analizando los Convenios 26, 99 y 131, así como sus respectivas Recomendaciones y otros documentos de la OIT relacionados con el tema de los salarios mínimos, considera que por salario mínimo puede entenderse

---

<sup>464</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe mundial sobre salarios 2012/2013 Los salarios y el crecimiento equitativo. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.02.2015 a las 19.20 pm. Pag.37

<sup>465</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe mundial sobre salarios 2012/2013 Los salarios y el crecimiento equitativo. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.02.2015 a las 19.20 pm. Pag. 37

<sup>466</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe mundial sobre salarios 2012/2013 Los salarios y el crecimiento equitativo. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.02.2015 a las 19.20 pm. Pag. 37

<sup>467</sup> OIT INFORME DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (ARTÍCULOS 19,22 Y 35 DE LA CONSTITUCIÓN). Estudio General de las Memorias Relativas al Convenio (Núm. 26) y a la Recomendación (Núm. 30) sobre los Métodos para la fijación de Salarios Mínimos, 1928; al Convenio (Núm. 99) y a la Recomendación (Núm. 89) sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos (Agricultura), 1951, y al Convenio (Núm. 131) y a la Recomendación (Núm. 135) sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo 79.a reunión 1992. En [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1992-79-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1992-79-4B).pdf) recuperado el 03.02.2016 a las 13.30. p.m. Párrafo 27.

la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países.

El Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos<sup>469</sup> de la OIT, señala que si bien estos documentos tienen como finalidad el garantizar que el salario mínimo se fije a un nivel en el que se permita tanto al trabajador como a sus familias el satisfacer sus necesidades, “no contienen indicaciones precisas sobre la cuantía del mismo ni siquiera sobre los tipos de necesidades que deben atenderse”.

Esta omisión, según el citado Estudio<sup>470</sup>, obedece a que el Convenio da libertad a los Estados para que fijen, en consulta con los interlocutores sociales, las escalas de salarios que sean los más apropiados a la situación nacional, tomando en consideración las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos tales como el nivel de desarrollo económico de cada país.

La noción de salario mínimo, señala el documento<sup>471</sup>

remite a la idea de fijación, por vía legislativa o mediante otros métodos, de un salario base que revista carácter obligatorio. Los salarios mínimos deberían propiciar que los

---

<sup>468</sup> OIT INFORME DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (ARTÍCULOS 19,22 Y 35 DE LA CONSTITUCIÓN). Estudio General de las Memorias Relativas al Convenio (Núm. 26) y a la Recomendación (Núm. 30) sobre los Métodos para la fijación de Salarios Mínimos, 1928; al Convenio (Núm. 99) y a la Recomendación (Núm. 89) sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos (Agricultura), 1951, y al Convenio (Núm. 131) y a la Recomendación (Núm. 135) sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo 79.ª reunión 1992. En [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1992-79-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1992-79-4B).pdf) recuperado el 03.02.2016 a las 13.30. p.m. Párrafo 42

<sup>469</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.06.2015 a las 14.30 pm. Pag. 30

<sup>470</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.06.2015 a las 14.30 pm. Pag. 10

<sup>471</sup> OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.06.2015 a las 14.30 pm. Pag. 10

trabajadores y sus familias lleven una vida digna, pues nada garantiza que los niveles establecidos realmente en los diversos países del mundo cumplan esta condición.

Una observación planteada en el Informe Mundial sobre salarios 2012/2013<sup>472</sup> es que si bien la OIT, como parte de su Agenda de Trabajo Decente, alienta a los Países Miembros a establecer un salario mínimo a fin de reducir la pobreza y ofrecer protección social a los trabajadores vulnerables, la fijación del salario mínimo continúa siendo un tema de debate tanto en las economías desarrolladas como en aquellas en vías de desarrollo.

El documento<sup>473</sup>, el cual se centra básicamente en las economías en desarrollo, señala que este debate obedece al hecho de que entre los diferentes países miembros existen distintos mecanismos institucionales de fijación de los niveles de salario mínimo. Esto, según el Informe, también refleja

Las distintas percepciones acerca de los riesgos que los salarios mínimos podrían plantear respecto al desplazamiento de los trabajadores con bajos salarios o al número de empleos disponibles en el mercado laboral.

Lo mismo ocurre con las distintas visiones acerca del papel que el salario mínimo juega durante los períodos de crisis económica, según el Informe<sup>474</sup>, ya que por ejemplo, las economías desarrolladas utilizan al salario mínimo como una herramienta de protección social de los trabajadores más vulnerables.

### **3.4.3.2A nivel nacional**

Cabe señalar que el Perú ha ratificado los Convenios OIT N° 26 y N° 99 más no así el Convenio N°131<sup>475</sup>.

En nuestro país, el artículo 24° de la Constitución de 1993<sup>476</sup> establece que

---

<sup>472</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe mundial sobre salarios 2012/2013 Los salarios y el crecimiento equitativo. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.02.2015 a las 19.20 pm. Pag.37

<sup>473</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe mundial sobre salarios 2012/2013 Los salarios y el crecimiento equitativo. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.02.2015 a las 19.20 pm. Pag.37

<sup>474</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe mundial sobre salarios 2012/2013 Los salarios y el crecimiento equitativo. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.02.2015 a las 19.20 pm. Pag.37

<sup>475</sup> <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es recuperado el 31.01.2016> a las 16.10 p.m.

el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual [y que] (...) Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

En ese sentido, el Informe de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo<sup>477</sup>, de Febrero del 2006, indica que esta remuneración, a la que tiene derecho el trabajador, debe tener determinadas características y determinados fines, los cuales están establecidos en el artículo 24° de la Constitución de 1993.

Sobre las características, indica, la remuneración debe ser:

- Equitativa, y
- Suficiente

Sobre los fines de la remuneración, éstos son que procure tanto para el trabajador como para su familia:

- Bienestar material, y
- Bienestar espiritual

Igualmente, el Informe<sup>478</sup> señala que el objetivo de la Remuneración Mínima debería ser el proteger a los grupos de trabajadores más vulnerables, entre los que figuran las mujeres, los jóvenes y aquellos menos calificados, garantizándoles un nivel remunerativo tal “que cubra sus necesidades básicas”.

---

<sup>476</sup> CONSTITUCION POLITICA DEL PERU. En <http://www.tc.gob.pe/legconperu/constitucion.html>. Recuperada el 24 de junio del 2013 22.01 h

<sup>477</sup> SECRETARIA TECNICA DEL CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO. Revisión de la Remuneración Mínima en el Perú”. Año 2006. Lima. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Pag. 14

<sup>478</sup> SECRETARIA TECNICA DEL CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO. Revisión de la Remuneración Mínima en el Perú”. Año 2006. Lima. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Pag. 16

El citado documento<sup>479</sup> señala a su vez que si bien la Constitución de 1993 reconoce que todo trabajador tiene derecho a una remuneración “no establece definición alguna sobre qué se entiende por remuneración mínima”.

La Secretaría Técnica<sup>480</sup> concluye que, si la remuneración supone el derecho que tienen los trabajadores de percibir una retribución equitativa por la prestación de sus servicios subordinados, la cual les permita, tanto a ellos como a sus familias, procurarse condiciones de existencia compatibles con la dignidad humana y el bienestar material y espiritual, entonces

El concepto de remuneración mínima no puede referirse entonces a otra cosa que al monto por debajo del cual no se puede retribuir a un trabajador, por la prestación de los servicios subordinados.

Cabe señalar, sin embargo, y tal como lo indica el propio informe de la Secretaría Técnica<sup>481</sup>, que al discutirse el Anteproyecto de Ley General de Trabajo, en el año 2005, la propuesta en consenso del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto a la Remuneración Mínima fue establecer la siguiente definición:

Remuneración mínima es la cantidad menor fijada con arreglo a ley a que tiene derecho todo trabajador que labora una jornada ordinaria de trabajo completa. Se entiende por tal la que se cumple usualmente en la empresa o centro de trabajo.

Respecto a la regulación del salario mínimo, en nuestro país, el 3er. párrafo del artículo 24° de la Constitución Política de 1993 señala que ésta corresponde al Estado “con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

En ese sentido, el Estado participa en la regulación de los salarios mínimos a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

---

<sup>479</sup> SECRETARIA TECNICA DEL CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO. Revisión de la Remuneración Mínima en el Perú”. Año 2006. Lima. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Pag. 15

<sup>480</sup> SECRETARIA TECNICA DEL CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO. Revisión de la Remuneración Mínima en el Perú”. Año 2006. Lima. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Pag. 15

<sup>481</sup> ANTEPROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO consensos alcanzados el 02.06.2005. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/CNTPE/LGT\\_avances2.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/CNTPE/LGT_avances2.pdf) recuperado el 24.01.2016 a las 16.28 pm



En efecto, la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 15 de junio de 2009, en el numeral 7.9 de su artículo 7°, establece que, en el marco de sus competencias exclusivas, son funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Fijar y aplicar los lineamientos para la política de remuneraciones mínimas, en el marco de lo dispuesto por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú

Para ello el Ministerio cuenta con el apoyo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual según el art. 105° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo<sup>482</sup>, es un “mecanismo de diálogo social y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y capacitación laboral, y de protección social para el desarrollo nacional y regional”.

En el mismo artículo 105°<sup>483</sup> se señala que el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo está conformado por

El Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo quien lo preside, y por las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores, así como por las organizaciones sociales representativas vinculadas a los Sectores del Ministerio.

El literal h) del artículo 106° del D.S. 004-2010-TR<sup>484</sup> establece que es función del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo “participar en la regulación de las remuneraciones mínimas”.

María Areta Martínez<sup>485</sup> señala que recién tras la ratificación de los Convenios de la OIT N° 26 y N° 99, el 04 de abril de 1962 y el 01 de febrero de 1960 respectivamente, se

---

<sup>482</sup> D.S. 004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_004\\_2010\\_TR.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_004_2010_TR.pdf) recuperado el 21.02.2016 a las 15.15 pm.

<sup>483</sup> D.S. 004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_004\\_2010\\_TR.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_004_2010_TR.pdf) recuperado el 21.02.2016 a las 15.15 pm.

<sup>484</sup> D.S. 004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_004\\_2010\\_TR.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_004_2010_TR.pdf) recuperado el 21.02.2016 a las 15.15 pm.

<sup>485</sup> ARETA MARTINEZ, María. “El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú”. En IUS Revista de Investigación Jurídica Volumen V. En [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es) recuperado el 30.12.2014 a las 15.35 p.m. pag. 27

publica una norma que “obliga a fijar los sueldos y salarios mínimos en todas las actividades del país”.

En efecto, el Decreto Ley N° 14192, publicado el 22 de agosto de 1962, establecía los criterios que debían tomarse especialmente en cuenta para la fijación de los salarios mínimos:

- a) La naturaleza de las labores;
- b) La productividad de las actividades económicas;
- c) El costo de la vida; y
- d) las condiciones de trabajo en las diversas regiones.

Dicha norma<sup>486</sup>, igualmente, ordenaba al Consejo Nacional del Trabajo que elaborase un Anteproyecto de Ley sobre los métodos de fijación de los salarios mínimos en la industria y la agricultura, que estuviese en concordancia con los Convenios N° 26 y N° 99 de la OIT. Señalaba también la cuantía de los salarios mínimos que regirían en tanto dicha Ley no estuviese aprobada, tanto para los empleados y obreros de la industria manufacturera, comercio y servicios, dividiendo en grupos geográficos dichos montos:

- Primer Grupo: Lima y Callao.
- Segundo Grupo: Provincias de Casma, Santa, Camaná, Islay, Cuzco, Huancavelica, Huánuco, Ica,, Chincha, nazca, Pisco, Huancayo, Jauja, Tarma, Yauli, Trujillo, Pacasmayo, Chiclayo, Ferreñafe, Lambayeque, Chancay, Cañete, Mainas, Mariscal Nieto, Pasco, Piura, Paíta, Sullana, Talara, Puno, Tacna, Tarata y Tumbes.
- Tercer Grupo: demás Provincias.

En consecuencia, según María Areta Martínez<sup>487</sup>, el Decreto Ley 14192 estableció la cuantía de los salarios mínimos diferenciados por ámbito geográfico.

---

<sup>486</sup> DECRETO LEY N° 14192 fijando los Salarios Mínimos en todas las actividades económicas del país. Dado en la Casa de Gobierno el 21 de agosto de 1962.

<sup>487</sup> ARETA MARTINEZ, María. “El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú”. En IUS Revista de Investigación Jurídica Volumen V. En [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es) recuperado el 30.12.2014 a las 15.35 p.m. pag. 28

El 23 de octubre de 1962 se publica el Decreto Ley N° 14222<sup>488</sup>, el cual establece el método de fijación de los salarios mínimos. La citada norma legal creó la Comisión Nacional del Salario Mínimo Vital, conformada por representantes del Ministerio de Trabajo y con la participación directa de representantes de los trabajadores y los empleadores, a cuyo cargo estaba la determinación de los sueldos y salarios mínimos vitales a los que tenían derecho los trabajadores de todas las actividades del sector privado.

El Decreto Ley N° 14222, en su art. 5° establecía que los criterios a tomar en cuenta para la fijación del salario mínimo eran:

- 1) El costo de vida, en la respectiva localidad, circunscripción o región;
- 2) La naturaleza, modalidades o rendimiento del trabajo;
- 3) Las condiciones económicas generales de la región; y
- 4) Las condiciones económicas particulares de la rama de la actividad para la cual se establece.

El art. 4° de la citada norma<sup>489</sup> regulaba el método de fijación del salario mínimo de la siguiente manera:

- 1) Determinar las regiones económicas que debían considerarse separadamente para aplicar los salarios mínimos.
- 2) Fijar dentro de cada región económica los salarios mínimos por actividades económicas, ordenadas en distintos grupos:
  - El comercio, la industria, los transportes urbanos, interurbanos, provinciales e interprovinciales y las ocupaciones urbanas en general;
  - La agricultura y ocupaciones conexas;
  - La minería y ocupaciones conexas;

---

<sup>488</sup> DECRETO LEY N° 14222 que establece los Métodos de Fijación del Salario Mínimo. Dado en la Casa de Gobierno el 23 de octubre de 1962.

<sup>489</sup> DECRETO LEY N° 14222 que establece los Métodos de Fijación del Salario Mínimo. Dado en la Casa de Gobierno el 23 de octubre de 1962.

- Cualquier otra actividad que según su naturaleza, pueda distinguirse de las ya expresadas, no pudiendo exceptuarse ninguna actividad laboral.

María Areta Martínez<sup>490</sup> señala que recién en 1965, mediante el Decreto Supremo N° 7, se detallaron las ocho regiones económicas “en las que se organizaría territorialmente el país para aplicar los sueldos y salarios mínimos vitales”.

Sin Embargo, la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, en su Informe de febrero del 2006<sup>491</sup> señala que las normas establecidas en el Decreto Supremo N° 7 del año 1965, relativas a la conformación de la Comisión Nacional y las Comisiones Regionales que debían determinar los salarios mínimos cayeron en desuso, de tal manera que la remuneración mínima mereció una regulación de alcance general y fijada por Resoluciones y Decretos Supremos.

Actualmente, como menciona María Areta Martínez<sup>492</sup>, no existe en el Perú un sistema de salarios mínimos diferenciados sino que “el sistema actual de salarios mínimos del Perú se configura en torno a un salario mínimo nacional, único para todo el país”.

La cuantía de este salario mínimo nacional se fija, según indica la autora<sup>493</sup>, en base a dos criterios técnicos:

- 1) La inflación; y
- 2) La productividad.

A decir de la autora<sup>494</sup>

---

<sup>490</sup> ARETA MARTINEZ, María. “El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú”. En IUS Revista de Investigación Jurídica Volumen V. En [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es) recuperado el 30.12.2014 a las 15.35 p.m. pag. 29

<sup>491</sup> SECRETARIA TECNICA DEL CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO. Revisión de la Remuneración Mínima en el Perú”. Año 2006. Lima. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Pag. 8

<sup>492</sup> ARETA MARTINEZ, María. “El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú”. En IUS Revista de Investigación Jurídica Volumen V. En [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es) recuperado el 30.12.2014 a las 15.35 p.m. pag. 30

<sup>493</sup> ARETA MARTINEZ, María. “El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú”. En IUS Revista de Investigación Jurídica Volumen V. En [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es) recuperado el 30.12.2014 a las 15.35 p.m. pag. 30

No existe un sistema de salario mínimo regional (salario mínimo diferenciado por regiones), y para revisar la cuantía de la RMV no se toma la realidad individual de cada región sino la situación del país en su conjunto, globalmente considerado.

Igualmente, Areta Martínez<sup>495</sup> considera que los principales rasgos que definen hoy en día el salario mínimo en nuestro país son, a parte de su configuración legal:

- 1) Ámbito geográfico nacional (salario mínimo único para todo el país)
- 2) Los criterios técnicos utilizados para la fijación y actualización de la cuantía del salario mínimo son la inflación y la productividad; y
- 3) Actualizaciones periódicas, aunque sin una periodicidad determinada legalmente.

Cabe señalar que desde que se dictó la primera norma sobre el pago del salario mínimo en el país, en 1962, el nombre de este concepto ha sufrido cambios. La autora Marielle del Valle<sup>496</sup> señala las siguientes denominaciones que ha tenido el salario mínimo en nuestro país a lo largo de los años:

- Salario Mínimo (1962 – 1982)
- Unidad de Referencia (1982 – 1984)
- Ingreso Mínimo (1984 – 1985)
- Ingreso Mínimo Legal (1985 – 1990); y
- Remuneración Mínima Vital (desde 1990).

Desde el 01 de junio del 2012, mediante D.S. N° 007-2012-TR se incrementó la Remuneración Mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, siendo a partir del 1° de junio de 2012 y hasta la actualidad de S/ 750.00, para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

---

<sup>494</sup> ARETA MARTINEZ, María. “El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú”. En IUS Revista de Investigación Jurídica Volumen V. En [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es) recuperado el 30.12.2014 a las 15.35 p.m. pag. 30

<sup>495</sup> ARETA MARTINEZ, María. “El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú”. En IUS Revista de Investigación Jurídica Volumen V. En [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es) recuperado el 30.12.2014 a las 15.35 p.m. pag. 35.

<sup>496</sup> DEL VALLE, Marielle. “La política de los Salarios Mínimos”. En Revista Moneda, Banco Central de Reserva del Perú Año 2009 N° 140. Pag. 41-46 En <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/Moneda-140/Moneda-140.pdf> recuperado el 06.03.2016 a las 15.45 p.m. Pag. 41

En los considerandos de la citada norma<sup>497</sup> se establece que

el reajuste de la remuneración mínima que se dispone toma en cuenta criterios técnicos para el análisis de los índices de inflación subyacente y productividad, acordados por el Consejo Nacional del Trabajo, a fin de que el incremento refleje el desempeño económico de nuestro país y asegure el poder adquisitivo de los trabajadores.

Adicionalmente, cabe señalar que, de acuerdo al art. 3 de la R.M. N° 091-92-TR<sup>498</sup>, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 08 de abril de 1992:

Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de cuatro (4) horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital establecida tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.

Esto es, de acuerdo con lo indicado por Areta Martínez<sup>499</sup>, que ningún trabajador de la actividad privada que labore una jornada diaria no menor a cuatro horas, podrá percibir una remuneración menor a la remuneración mínima vital establecida.

La autora<sup>500</sup> señala que el aumento de la remuneración mínima vital en nuestro país afecta a diversos conceptos cuyas cuantías toman como referencia a dicha remuneración y cuyos costos son asumidos por el empresario, tales como:

- asignación familiar, equivalente al 10% de la remuneración mínima vital vigente, de acuerdo con el art. 1° de la Ley N° 25129.
- Tope del valor de la prestación alimentaria, equivalente a 2 remuneraciones mínimas vitales vigentes, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 28051.

---

<sup>497</sup> D.S. 007-2012-TR Incrementan Remuneración Mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a partir del 1° de junio de 2012. En <http://www.munizlaw.com/normas/2012/Mayo/17-0512/D.S.%20N%C2%BA%20007-2012-TR.pdf> recuperado el 21.02.2016 a las 17.35 p.m.

<sup>498</sup> R.M. N° 091-92-TR Precisa que la Remuneración Mínima Vital incluye en su composición al Ingreso Mínimo Legal, a la Bonificación por Movilidad y a la Bonificación Suplementaria Adicional.

<sup>499</sup> ARETA MARTINEZ, María. "El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú". En IUS Revista de Investigación Jurídica Volumen V. En [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es) recuperado el 30.12.2014 a las 15.35 p.m. pag. 10.

<sup>500</sup> ARETA MARTINEZ, María. "El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú". En IUS Revista de Investigación Jurídica Volumen V. En [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es) recuperado el 30.12.2014 a las 15.35 p.m. pag. 11-13

- Aporte mínimo al seguro social de salud (ESSALUD), equivalente al 9% de la remuneración que perciba el trabajador, teniendo como tope mínimo la remuneración mínima vital vigente (art. 6 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud).
- Remuneración Mínima Vital por trabajo nocturno (esto es el prestado entre las 22:00 p.m. y las 06:00 a.m.), la cual, según el primer párrafo del art. 8 del D.S. 007-2002-TR, Texto Unico Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital vigente más una sobretasa equivalente el 35% de dicha Remuneración Mínima Vital.

De acuerdo a lo señalado por la citada autora<sup>501</sup>, el incremento en la cuantía de la Remuneración Mínima Vital implica también un incremento en los montos de los conceptos arriba señalados, los cuales son asumidos por el empresario y esto ocasiona el consiguiente aumento de costos laborales.

Por ende, para Areta Martínez<sup>502</sup>, el incremento de la remuneración mínima vital puede

afectar la competitividad de las empresas (...) aumentar el desempleo e impulsar a una parte de las personas desempleadas hacia el sector informal, donde normalmente los salarios se sitúan por debajo del salario mínimo nacional.

De acuerdo con Marielle Del Valle<sup>503</sup>, un aumento del Salario Mínimo tiene dos efectos:

- Efecto empleo; y
- Efecto informalidad

---

<sup>501</sup> ARETA MARTINEZ, María. “El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú”. En IUS Revista de Investigación Jurídica Volumen V. En [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es) recuperado el 30.12.2014 a las 15.35 p.m. pag. 10

<sup>502</sup> ARETA MARTINEZ, María. “El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú”. En IUS Revista de Investigación Jurídica Volumen V. En [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es) recuperado el 30.12.2014 a las 15.35 p.m. pag. 14.

<sup>503</sup> DEL VALLE, Marielle. “La política de los Salarios Mínimos”. En Revista Moneda, Banco Central de Reserva del Perú Año 2009 N° 140. Pag. 41-46 En <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/Moneda-140/Moneda-140.pdf> recuperado el 06.03.2016 a las 15.45 p.m. Pag. 42

Esto porque dicho aumento impacta sobre estas variables reales.

Por ello, la citada autora<sup>504</sup> es de opinión que la política de salarios mínimos no debe ser determinada tomando en cuenta únicamente a la población objetiva a la que va dirigida, sino que debe tomar en cuenta el efecto que el aumento del salario mínimo produce sobre el empleo.

Del Valle<sup>505</sup> considera que en nuestro país el empleo se concentra en las pequeñas empresas, las cuales además son poco productivas y en su mayoría informales, por ello, es necesario “reconsiderar los impactos de cambios en la RMV sobre el empleo y los ingresos de los trabajadores”.

La autora<sup>506</sup> continúa indicando que en el Perú un aumento del salario mínimo implica un costo laboral más alto para las empresas, lo cual se traduce no solo en mayores tasas de desempleo formal sino también en la movilidad parcial de la fuerza laboral del sector formal hacia el sector informal.

Por tanto, para Del Valle<sup>507</sup> el aumento del salario mínimo en el Perú afecta el nivel de empleo desde dos “canales opuestos”:

- Aumenta los costos de producción del sector formal, lo que se traduce en despidos y en una menor tasa de empleos.
- Aumenta los niveles de informalidad.

La mencionada autora<sup>508</sup> señala los efectos que traería consigo el aumento del salario mínimo en el Perú:

---

<sup>504</sup> DEL VALLE, Marielle. “La política de los Salarios Mínimos”. En Revista Moneda, Banco Central de Reserva del Perú Año 2009 N° 140. Pag. 41-46 En <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/Moneda-140/Moneda-140.pdf> recuperado el 06.03.2016 a las 15.45 p.m. Pag. 42

<sup>505</sup> DEL VALLE, Marielle. “La política de los Salarios Mínimos”. En Revista Moneda, Banco Central de Reserva del Perú Año 2009 N° 140. Pag. 41-46 En <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/Moneda-140/Moneda-140.pdf> recuperado el 06.03.2016 a las 15.45 p.m. Pag. 42

<sup>506</sup> DEL VALLE, Marielle. “La política de los Salarios Mínimos”. En Revista Moneda, Banco Central de Reserva del Perú Año 2009 N° 140. Pag. 41-46 En <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/Moneda-140/Moneda-140.pdf> recuperado el 06.03.2016 a las 15.45 p.m. Pag. 42

<sup>507</sup> DEL VALLE, Marielle. “La política de los Salarios Mínimos”. En Revista Moneda, Banco Central de Reserva del Perú Año 2009 N° 140. Pag. 41-46 En <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/Moneda-140/Moneda-140.pdf> recuperado el 06.03.2016 a las 15.45 p.m. Pag. 42



- 1) Desde el “efecto empleo” el incremento del salario mínimo repercute negativamente en el nivel de empleo del sector formal que percibe salarios iguales al salario mínimo y también en el de aquellos que tengan remuneraciones distintas pero cercanas al salario mínimo.

Los costos laborales asumidos por los empresarios se elevan, lo que los obliga a reducir costos en el corto plazo mediante despidos.

Si bien el aumento del salario mínimo tiene un mayor efecto en aquellos trabajadores que perciben una remuneración que se aproxima a éste, resulta que los cambios en dicho concepto también afectan a los trabajadores que perciben salarios que se encuentran en rangos superiores al mínimo. Este “efecto empleo” ocurre principalmente desde el punto de vista de la demanda de empleo, toda vez que ante aumentos en el salario mínimo, las empresas deberán modificar sus decisiones de demanda de mano de obra.

Desde el punto de vista de las empresas, el aumento del salario mínimo afecta más a las pequeñas empresas que a las grandes, toda vez que se espera que la cantidad de personal que percibe salario mínimo sea mucho mayor en aquellas que en éstas. En estos casos un aumento del salario mínimo ocasionaría que las pequeñas empresas deban reducir personal para poder sobrevivir ante el alza de los costos laborales.

- 2) Desde el “efecto informalidad” el aumento del salario mínimo provoca un traspaso parcial de la fuerza laboral desde el sector formal hacia el sector informal. Sin embargo, esta movilidad lo que hace es atenuar el efecto sobre los niveles totales de empleo, toda vez que lo que ocurre es que se presenta un cierto grado de sustitución entre el segmento formal y el informal del mercado laboral.

Igualmente, se reduce el incentivo de las empresas para formalizar a sus trabajadores ya que ello implica pagar no solo salarios más altos sino también

---

<sup>508</sup> DEL VALLE, Marielle. “La política de los Salarios Mínimos”. En Revista Moneda, Banco Central de Reserva del Perú Año 2009 N° 140. Pag. 41-46 En <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/Moneda-140/Moneda-140.pdf> recuperado el 06.03.2016 a las 15.45 p.m. Pag. 43-45

beneficios, los cuales en muchos casos no son posibles de afrontar por las empresas.

Adicionalmente, la salida de los trabajadores del sector formal originaría que a fin de reinsertarse con rapidez en el mercado laboral y no permanecer desempleados, éstos se trasladen hacia el sector informal.

El aumento del salario mínimo, desde el punto de vista de la demanda de mano de obra, repercute también en las empresas informales, ya que éstas tendrán menos incentivos para formalizarse y además serán ellas las que absorban una parte de la fuerza laboral que ha sido despedida del sector formal.

### **3.4.3.3 CONSIDERACIONES SOBRE LA REMUNERACION JUSTA EN LA ENCICLICA *LABOREM EXERCENS***

Juan Pablo II señala en el numeral 19 de la Encíclica *Laborem Exercens* que “los derechos inalienables del hombre en relación con su trabajo (...) en definitiva surgen de la relación *entre el trabajador y el empresario directo*”.

Indica igualmente el Papa<sup>509</sup> que en ésta relación, el problema clave es el de “la justa remuneración por el trabajo realizado”.

Para el Santo Padre<sup>510</sup>, la remuneración del trabajo sigue siendo la vía concreta por la cual la gran mayoría de los hombres accede a los bienes que están destinados al uso común, tanto si nos referimos a los bienes de la naturaleza como a los bienes fruto de la producción. Ambos tipos de bienes son accesibles al hombre justamente a través del salario que percibe por su trabajo.

---

<sup>509</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 19.

<sup>510</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 19.

Por ello, para Juan Pablo II<sup>511</sup> el salario justo se convierte “en todo caso en la *verificación concreta de la justicia* de todo el sistema socio-económico y, de todos modos, de su justo funcionamiento”.

Carlos Blancas Bustamante<sup>512</sup> señala al respecto que “la justa retribución del trabajo es la mejor medida concreta para indicar el valor que los empleadores y la sociedad en general asignan al trabajo”.

Por ello, continúa el citado autor<sup>513</sup>, la Encíclica *Laborem Exercens* considera que la cuestión de la remuneración compromete no solo al empresario directo sino también al empresario indirecto, a todo el orden social.

Blancas<sup>514</sup> indica que al sostener el Papa que el justo funcionamiento de un sistema socio-económico merece ser valorado según el modo en que se remunera justamente el trabajo humano dentro de dicho sistema, está destacando

la responsabilidad del Estado en la fijación de condiciones y políticas que garanticen a todo trabajador un ingreso suficiente para una vida personal y familiar que responda a su inherente dignidad.

Dicha intervención tiene, a decir del citado autor<sup>515</sup>, una de sus expresiones más concretas en la política estatal de fijar salarios mínimos vitales, así como el reconocimiento de las cargas familiares en el momento de determinar el salario del trabajador.

Juan Pablo II establece en el Numeral 19 de la Encíclica que una justa remuneración por el trabajo de la persona adulta que tiene responsabilidades de familia es

la que sea suficiente para fundar y mantener dignamente una familia y asegurar su futuro.

---

<sup>511</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 19.

<sup>512</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “Laborem Exercens y el Derecho del trabajo”. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 75-91. Pp 86.

<sup>513</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “Laborem Exercens y el Derecho del trabajo”. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 75-91. Pp 86.

<sup>514</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “Laborem Exercens y el Derecho del trabajo”. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 75-91. Pp 86.

<sup>515</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “Laborem Exercens y el Derecho del trabajo”. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 75-91. Pp 86.

El Papa<sup>516</sup> continúa explicando que dicha remuneración puede hacerse a través del “salario familiar”, al cual define como un salario único que percibe el cabeza de familia por su trabajo y que debe ser suficiente para cubrir las necesidades de la familia sin tener la necesidad de que la esposa deba asumir un trabajo retribuido fuera de casa.

El Santo Padre aclara en el mismo Numeral 19 de la Encíclica que el cometido primario de la función materna es dedicarse al cuidado y a la educación de los hijos según las necesidades diferenciadas de la edad. El abandono de dichas tareas de parte de la mujer, al verse obligada a trabajar fuera de casa para percibir una remuneración, es incorrecto desde el punto de vista del bien de la sociedad y, por tanto, la sociedad debe evitar que dicho abandono ocurra.

Cabe señalar que el salario familiar como una forma de protección a la familia no es un aporte nuevo de la Encíclica *Laborem Exercens*: ya el Papa León XIII, en la Encíclica *Rerum Novarum*<sup>517</sup> reconocía a la familia el carácter de sociedad “y más antigua que cualquier otra” con derechos y deberes propios, independientes del Estado y más antigua que la sociedad civil.

León XIII<sup>518</sup> explicaba que correspondía al padre de familia el proveer el sustento y las atenciones a aquellos a los que había engendrado y por ende era natural que quisiese

adquirir y disponer para sus hijos (...) algo con que puedan defenderse honestamente, en el mudable curso de la vida, de los embates de la adversa fortuna. Y esto es lo que no puede lograrse sino mediante la posesión de cosas productivas transmisibles por herencia a los hijos.

Sin embargo, señalaba el Papa<sup>519</sup>, si bien el poder público debe de respetar la intimidad del hogar

si una familia se encontrara eventualmente en una situación de extrema angustia y carente en absoluto de medios para salir de por sí de tal agobio, es justo que los poderes públicos la socorran con medios extraordinarios, porque cada familia es una parte de la sociedad

---

<sup>516</sup> Encíclica LABOREM EXERCENS Numeral 19.

<sup>517</sup> Encíclica RERUM NOVARUM Numeral 9

<sup>518</sup> Encíclica RERUM NOVARUM Numeral 9

<sup>519</sup> Encíclica RERUM NOVARUM Numeral 10

Posteriormente, en la Encíclica *Quadragesimo Anno*<sup>520</sup> el Papa Pío XI habla también del salario familiar al señalar que al trabajador se le debe establecer una “remuneración que alcance a cubrir el sustento suyo y el de su familia”. Ello sin perjuicio de que toda la familia debe contribuir al sostenimiento común de todos sus miembros. No debe abusarse del trabajo infantil ni del trabajo de la mujer. La madre de familia debe trabajar en casa o cerca de ella para que así no desatienda los deberes que le corresponden en la educación de los hijos, al tener que salir a buscar un trabajo remunerado fuera de casa para apoyar a la manutención de la familia.

Pío XI<sup>521</sup> concluye que los padres de familia deben recibir un sueldo lo suficientemente amplio para que puedan atender convenientemente a las necesidades domésticas ordinarias y alaba a aquellos que han probado diversos procedimientos para que la remuneración del trabajo se ajuste a la carga familiar, de manera que cuando ésta aumente, aumente también la remuneración.

Juan XXIII, por su parte, en la Encíclica *Mater et Magistra*<sup>522</sup> exige que los trabajadores “cobren un salario cuyo importe les permita mantener un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus obligaciones familiares”. Sin embargo, hay que tomar en cuenta, indica el Papa, que al establecer dicha remuneración debe tomarse en consideración la aportación efectiva que el trabajador hace a la producción económica, así como la situación financiera de la empresa en la que el trabajador presta servicios.

Igualmente, la Constitución Apostólica *Gaudium et Spes*, fruto del Concilio Vaticano II, en su Numeral 67 establece que la remuneración del trabajo debe de ser tal que permita al hombre y a su familia una vida digna en el orden material, social, cultural y espiritual, teniendo en cuenta el cargo y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común.

---

<sup>520</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO Numeral 71

<sup>521</sup> Encíclica QUADRAGESIMO ANNO Numeral 71

<sup>522</sup> Encíclica MATER ET MAGISTRA Numeral 71

Oscar Buenaga<sup>523</sup>, al hablar del salario familiar en la Doctrina Social de la Iglesia, cita a G.C. Rutten, quien en su obra “La Doctrina Social de la Iglesia según las Encíclicas *Rerum Novarum* y *Quadragesimo Anno*”, publicada en 1935, señala que existen dos tipos de salario familiar:

- El salario familiar relativo, el cual varía según el número de personas que formen parte de la familia, su edad, salud y diversas necesidades. Comparado con un soltero con el mismo trabajo, el padre de familia tendría derecho a un salario mayor que el primero. Y, mientras más numerosa la familia, más elevado el salario. Por eso la denominación de salario relativo.
- El salario familiar absoluto, el cual sería la retribución del trabajador, que permitiría al obrero “sobrio y honrado” enfrentar las circunstancias ordinarias de la vida, en las cuales están, en primer lugar, el estado de matrimonio y un cierto número de hijos.

Buenaga<sup>524</sup> menciona que Rutten, al igual que otros autores que han tratado el tema del salario familiar, consideran que la Encíclica *Rerum Novarum* se refiere al salario familiar absoluto. El argumento utilizado por Rutten es que León XIII “enseña que el salario debe permitir al obrero el proveer a su subsistencia, si bien uno de los elementos esenciales de esta subsistencia es precisamente el sostenimiento de una familia”.

Según el autor<sup>525</sup>, para Rutten

No puede prescindirse en la determinación del salario, de las necesidades de la inmensa mayoría, que tienen cargas familiares.

Buenaga<sup>526</sup> señala que la teoría del salario familiar presenta un problema importante ya que contradice el principio laboral que señala que a igual trabajo igual salario.

---

<sup>523</sup> BUENAGA CEBALLOS, Oscar. “La Familia y la Seguridad Social”. Editor Librería Editorial Dykinson. Madrid – 2014. Pag. 111

<sup>524</sup> BUENAGA CEBALLOS, Oscar. “La Familia y la Seguridad Social”. Editor Librería Editorial Dykinson. Madrid – 2014. Pag. 111

<sup>525</sup> BUENAGA CEBALLOS, Oscar. “La Familia y la Seguridad Social”. Editor Librería Editorial Dykinson. Madrid – 2014. Pag. 112

El autor analiza la situación señalando que el hecho de que el trabajador tenga familiares a su cargo es algo ajeno al trabajo prestado, por lo que fijar el salario de un trabajador tomando como base su carga familiar es algo injusto y discriminatorio frente a los trabajadores que no tienen carga familiar.

Igualmente importante, indica Buenaga<sup>527</sup>, es el hecho de que los empresarios contratarían a trabajadores solteros o sin carga familiar ya que ello les resultaría económicamente más rentable.

A decir del citado autor<sup>528</sup> el salario familiar, supone que se está imputando al empresario la protección de la familia de sus trabajadores, lo cual va más allá del vínculo de trabajo y se basaría únicamente en el cumplimiento de una imposición legal o en la caridad cristiana.

Para Buenaga<sup>529</sup>, el trabajador es el que debe encargarse de su familia y no debe imputarse dicha responsabilidad a un sujeto ajeno al círculo familiar del trabajador.

Por último, señala el autor<sup>530</sup>, la técnica del salario familiar solo protege a la familia de los trabajadores asalariados y sólo mientras éstos tuviesen trabajo, con lo que, por una parte solo se protege a algunas familias y no a todas, y por otro lado, citando a Almansa, la protección se descontinúa “justamente cuando mayor necesidad de ella se tiene”.

---

<sup>526</sup> BUENAGA CEBALLOS, Oscar. “La Familia y la Seguridad Social”. Editor Librería Editorial Dykinson. Madrid – 2014. Pag. 112

<sup>527</sup> BUENAGA CEBALLOS, Oscar. “La Familia y la Seguridad Social”. Editor Librería Editorial Dykinson. Madrid – 2014. Pag. 112

<sup>528</sup> BUENAGA CEBALLOS, Oscar. “La Familia y la Seguridad Social”. Editor Librería Editorial Dykinson. Madrid – 2014. Pag. 112

<sup>529</sup> BUENAGA CEBALLOS, Oscar. “La Familia y la Seguridad Social”. Editor Librería Editorial Dykinson. Madrid – 2014. Pag. 112

<sup>530</sup> BUENAGA CEBALLOS, Oscar. “La Familia y la Seguridad Social”. Editor Librería Editorial Dykinson. Madrid – 2014. Pag. 113

## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES

#### **PRIMERA:**

Del análisis de la Encíclica *Laborem Exercens* se observa que el Magisterio Social de la Iglesia establece una concepción del trabajo: toda acción realizada por el hombre que está dirigida hacia un objeto externo. Esto es, el trabajo se define como una acción transitiva del hombre hacia un objeto externo a él.

La definición de trabajo recogida por el Magisterio Social no está relacionada con el vínculo entre el empleador y el trabajador ni con el proceso de producción de bienes o servicios, sino que está centrada en el hombre y su accionar, no interesando si éste trabajo se realiza o no a pedido de un tercero.

Es por tanto, una definición de trabajo en un sentido genérico del término.

Por otro lado, en el Derecho Laboral, no todo trabajo realizado por el hombre está protegido por esta rama del Derecho, sino sólo aquel que cumple con determinadas características establecidas por la doctrina laboral: trabajo humano, productivo, prestado por cuenta ajena, libre y subordinado. En ese sentido, para que un trabajo esté protegido por el Derecho Laboral debe tener todas las características mencionadas, bastando que falte una de ellas para que dicho trabajo, sin dejar de ser trabajo, no esté protegido por el Derecho Laboral.

Esto por la naturaleza misma del Derecho Laboral, el cual nació como rama autónoma del derecho debido a la falta de protección del trabajador ante los abusos del empleador identificados durante el desarrollo de la Revolución Industrial y que fueron motivo de la denuncia de la Iglesia a través de la Encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII.



De lo arriba dicho, en una primera comparación se podría desprender que la definición de trabajo que tiene el Derecho Laboral se contradeciría con la definición de trabajo que tiene el Magisterio Social de la Iglesia.

Sin embargo no es así: el Derecho Laboral protege un tipo específico de trabajo, el denominado empleo o trabajo remunerado. El Magisterio Social de la Iglesia, al considerar trabajo a toda acción humana dirigida hacia un objeto externo, recoge, dentro de dicha definición, al trabajo remunerado.

Vemos entonces que el Magisterio Social de la Iglesia tiene una definición de trabajo en sentido lato, dentro de la cual además, se encuentra el tipo de trabajo protegido por el Derecho Laboral.

## **SEGUNDA:**

La legislación laboral peruana reconoce al derecho al empleo como un elemento esencial del trabajo.

La Constitución Política de 1993, actualmente vigente, reconoce en su artículo 22 que el trabajo es un deber y un derecho y la base del bienestar social, así como un medio de realización de la persona. Esto es, nuestra máxima norma legal considera que el trabajo es el medio para que el hombre se realice como tal.

En ese sentido, el artículo 23 de la Constitución Política de 1993 establece que corresponde al Estado crear las condiciones que permitan la generación de un empleo útil. Esta obligación la cumple a través de las Políticas Nacionales de Empleo, las cuales son un conjunto de acciones que el Estado propone como respuesta al problema del desempleo y del subempleo en el país y que están recogidas en el D.S. N° 027-2007-PCM.

Estas Políticas Nacionales de Empleo están desarrolladas a su vez en base a los lineamientos establecidos por la OIT a través de los Convenios Internacionales ratificados por el Perú, así como por la Agenda Hemisférica 2006 – 2015 propuesta por dicho

organismo internacional. En tanto país miembro de la Organización Internacional del Trabajo, nuestro país está en la obligación de cumplir los compromisos establecidos en dichos documentos.

Para la OIT, sólo a través de un empleo productivo el hombre podrá alcanzar un nivel de vida digno, desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal.

Para ello, la OIT incide en la importancia que la educación tiene para la obtención de empleo, señalando que debe haber un adecuado sistema de enseñanza y formación, el cual permita la inserción económica y social de las personas al abrir oportunidades de empleo a personas que de otro modo estarían excluidas del mercado laboral.

En nuestro país, uno de los retos de las Políticas Nacionales de Empleo es justamente el generar empleo decente, esto es, un trabajo productivo, bajo condiciones que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias. Ello porque las condiciones de trabajo que la persona enfrenta afectan tanto sus condiciones de vida como las de su familia.

En concordancia con las Políticas Nacionales de Empleo y alineándose con los objetivos de la OIT, el Estado peruano busca la promoción de la educación para el trabajo a través de la formación ocupacional técnica y profesional y la capacitación y reconversión laboral.

Esto es, no sólo busca dar una educación básica de calidad a través del fortalecimiento constante del sistema educativo, a fin que los jóvenes estén más capacitados para optar a mejores puestos de trabajo, sino que busca también la capacitación de los trabajadores en la propia empresa a fin que éstos permanezcan en sus puestos de trabajo o puedan conseguir un empleo decente en caso se enfrenten ante la realidad de la pérdida de empleo.

Por su parte, respecto al empleo, el Magisterio Social de la Iglesia señala que el alto índice de desempleo, los sistemas educativos obsoletos y las persistentes dificultades para

el acceso a la formación y al mercado de trabajo son un grave obstáculo para la realización del hombre.

Por lo tanto, para el Magisterio Social de la Iglesia también es sumamente importante el prestar atención a que el hombre consiga un empleo decente, al cual define como un empleo adecuado para todos los sujetos capaces de él.

La Encíclica *Laborem Exercens* señala la importancia que tiene, en lo que se refiere al empleo, la relación entre empresario y trabajador y distingue entre la figura del denominado Empresario Directo y la del Empresario Indirecto.

El Empresario Directo es la persona o institución con la que el trabajador estipula el contrato de trabajo. Esto es, se trata del empleador, la persona natural o jurídica que, de acuerdo con el Derecho Laboral, contrata al trabajador, dirige su actividad laboral y mantiene con él las relaciones surgidas del vínculo contractual propio de un contrato de trabajo.

Sin embargo, la relación entre el empresario directo y el trabajador no es una relación que se da en el vacío, sino que está regulada por un contexto que, si bien externo a dicha relación, fija las pautas de la misma.

Este contexto externo está fijado por el denominado Empresario Indirecto, al cual el Magisterio Social de la Iglesia define como las personas e instituciones de diverso tipo que determinan el comportamiento socio-económico de la sociedad, ya sea dentro de un Estado o a nivel internacional.

En ese sentido entonces, la relación empresario directo – trabajador está regulada en realidad por las decisiones tomadas por el Estado, las cuales a su vez, han sido tomadas en base a las disposiciones de los organismos internacionales de las cuales dicho Estado es miembro. Esto es, por decisiones tomadas por los empresarios indirectos.

En el caso específico de nuestro país, la relación entre el trabajador y el empleador (empresario directo) está definida por una serie de disposiciones legales fijadas por el

Estado (empresario indirecto) en base a las Políticas Nacionales de Empleo, establecidas a su vez en base a nuestra realidad socio-económica y tomando en consideración los lineamientos de cumplimiento obligatorio establecidos por la Organización Internacional del Trabajo – OIT (Empresario Indirecto), de la cual nuestro país es miembro.

Para el Magisterio Social de la Iglesia el deber del Estado no es asegurar el derecho al empleo de todas las personas, en el sentido de conseguir un empleo para todos. El deber del Estado frente al derecho de las personas al empleo consiste en apoyar, promover y estimular la actividad de las empresas, esto es de los empleadores, creando condiciones favorables que le permitan a éstas generar puesto de trabajo.

Igualmente, el Magisterio Social de la Iglesia también reconoce la importancia de la educación para el mantenimiento de los puestos de trabajo, dado que considera que la conservación del empleo depende cada vez más de las capacidades profesionales del trabajador. Por lo tanto, señala la obligación del Estado de proporcionar un adecuado sistema educativo que responda a las necesidades cambiantes del mundo laboral y permita al trabajador permanecer en su empleo o poder adecuarse al cambio de éste.

### **TERCERA:**

La legislación laboral peruana reconoce al derecho a la remuneración justa como un elemento esencial del trabajo.

El artículo 6° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, define a la remuneración como el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, ya sea que el pago se haga en dinero o en especies y cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición.

En este texto legal están establecidas las tres características que tiene la remuneración: debe ser el íntegro de lo que el trabajador percibe por la prestación de sus

servicios; su pago puede ser en dinero o en especie; y es de libre disponibilidad del trabajador.

Lo importante de esta definición legal es que establece que la remuneración es el pago que se hace al trabajador a cambio de los servicios que éste le presta a su empleador, es decir, la remuneración tiene un carácter de retribución directa por los servicios que el trabajador presta en su calidad de tal.

La Constitución Política de 1993 señala, en su artículo 24° que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

La remuneración que debe percibir el trabajador, de acuerdo con este artículo, debe ser suficiente no solo para dejar satisfechas las necesidades materiales y espirituales de quien la percibe, sino también las de su familia. Adicionalmente, se menciona expresamente a las necesidades espirituales, ya que se entiende que mediante la remuneración y por ende mediante el trabajo remunerado, el trabajador puede alcanzar una vida digna.

Una medida que se ha ido implementando mediante disposiciones no solo nacionales sino de la OIT, como una manera de buscar la reducción de los niveles de pobreza y de protección a los trabajadores, es el uso de los salarios mínimos.

La OIT no ha establecido en sus documentos una definición oficial de salario mínimo. Tampoco determina un monto de aplicación obligatoria de parte de sus países miembros. Lo que busca es establecer los criterios mínimos que los países miembros deben tener en cuenta para la fijación de los montos de salario mínimo, de manera de garantizar que el trabajador y su familia puedan satisfacer sus necesidades. Ello debido a que la OIT es consciente de que cada país miembro de la organización tiene una situación nacional específica, factores económicos y niveles de desarrollo económico que deben ser tomados en cuenta por cada uno de ellos para establecer el monto del salario mínimo.

En el Perú, el artículo 24° de la Constitución Política del Perú señala que corresponde al Estado regular las remuneraciones mínimas, con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Las distintas normas legales dictadas en nuestro país a lo largo de los años han establecido los montos de la remuneración mínima recogiendo los criterios establecidos por la OIT para determinar dicha la cuantía. Pero no hay ninguna norma legal que haya recogido o establecido una definición de remuneración mínima.

Sin embargo, considerando el criterio establecido por la Secretaría Técnica del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo en su Informe del año 2006, dado que el trabajador tiene derecho a percibir una retribución equitativa por la prestación de un trabajo subordinado y que dicha retribución debe ser suficiente para que le permita tanto a él como a su familia buscar el bienestar material y espiritual y conseguir una condición de vida que sea compatible con la dignidad humana, se podría entender que la remuneración mínima sería el monto por debajo del cual no puede retribuirse a un trabajador sin atentar contra su dignidad y su bienestar tanto material como espiritual: suyo y de su familia.

Para el Magisterio Social de la Iglesia y de acuerdo con la señalado en la Encíclica *Laborem Exercens*, del Papa Juan Pablo II, el problema clave de la relación entre empresario directo y trabajador es el constituido por la remuneración justa por el trabajo realizado, ya que el camino por el cual la mayoría de los hombres tiene acceso a los bienes de uso común, ya sean éstos producto de la propia naturaleza o bienes producidos por el hombre, es justamente el de la remuneración que perciben por el trabajo que prestan.

Establece igualmente como responsabilidad del Estado, como empresario indirecto, el fijar las condiciones políticas mediante las cuales se garantice a los trabajadores el ingreso suficiente para que tanto él como su familia tengan una vida digna.

El Magisterio Social de la Iglesia no habla del concepto de Remuneración Mínima, ya que para éste la remuneración justa es aquella que permite a una persona adulta con responsabilidades de familia el tener lo suficiente para mantener dignamente esa familia y asegurar su futuro.

Esto se puede conseguir a través del denominado salario familiar, es cual es un concepto definido por el Magisterio Social de la Iglesia como aquél salario percibido por el cabeza de familia, el cual le es suficiente para cubrir las necesidades suyas y de su familia. Con ello, la esposa no tendría la necesidad de asumir igualmente un trabajo retribuido fuera de casa, dejando de lado por tanto aquello que es su función primaria, que es el dedicarse al cuidado y la educación de los hijos.

Esto es, para el Magisterio Social de la Iglesia el salario familiar es una técnica que permitiría fijar el salario justo en base a la carga familiar del trabajador.

Desde el punto de vista del Derecho Laboral sin embargo, el criterio del salario familiar manejado por el Magisterio Social de la Iglesia sería discriminatorio, toda vez que aquellos trabajadores con carga familiar se beneficiarían sobre aquellos trabajadores que, prestando idéntico o similar servicio, no tienen carga familiar.

Hay coincidencia por lo tanto entre el Magisterio Social de la Iglesia y el Derecho Laboral en cuanto a la importancia de la remuneración justa como medio para que el hombre lleve una vida digna a través de su trabajo, tanto él como su familia. Sin embargo no hay consenso en cuanto a la aplicación del denominado salario familiar propuesto por el Magisterio Social de la Iglesia, ya que para el Derecho Laboral éste sería discriminatorio y atentaría contra el principio laboral de igualdad de trato.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ALAYZA MUJICA, Ernesto. “Notas de reflexión sobre la realidad del hombre y el trabajo en nuestra sociedad”. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 33-52.
- ALZAMORA, Oscar S.M. Obispo de Tacna. “El Evangelio del Trabajo en Laborem Exercens”. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 53-63.
- ANACLETO GUERRERO, Víctor. “Manual de derecho del trabajo”. Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL. Lima 2012.
- ANTEPROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO consensos alcanzados el 02.06.2005. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/CNTPE/LGT\\_avances2.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/CNTPE/LGT_avances2.pdf) recuperado el 24.01.2016 a las 16.28 pm
- APARECIDA DOCUMENTO CONCLUSIVO. V CONFERENCIA GENERAL DEL EPISCOPADO LATINOAMERICANO Y DE EL CARIBE. Conferencia Episcopal Peruana. EPICONSA. 2007.
- ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho individual del Trabajo. Desafíos y deficiencias”. Segunda edición actualizada. Palestra Editores S.A.C., Lima 2013.
- ARECHAGA, Ignacio. *Trabajo y capital en la Laborem Exercens más allá de una tercera vía*. En “Encíclica Laborem Exercens” artículo publicado el 28 de diciembre del 2003, en Acepresa, recuperado en [www.almudi.org](http://www.almudi.org) 23 de mayo del 2013 19.17 p.m.
- ARETA MARTINEZ, María. “El debate sobre el salario mínimo diferenciado por regiones en el Perú”. En IUS Revista de Investigación Jurídica Volumen V. En [www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es) recuperado el 30.12.2014 a las 15.35 p.m.
- AREVALO VELA, Javier. “Introducción al derecho del trabajo”. Editorial Jurídica Grijley EIRL. Lima 2008.
- ARROYO SANTISTEBAN, Guillermo y Rubén ELIZONDO SANCHEZ. “La Retribución justa del trabajo. Su dimensión humana, un desafío para el siglo XXI”. [Leolivera.blogspot.mx](http://Leolivera.blogspot.mx) 09.06.2012 00.17 a.m.
- ARTEAGA, Andrés. “El Sentido Humano del Trabajo”. En [www.iglesia.cl](http://www.iglesia.cl) 31 de mayo del 2013 17.04 p.m.
- AUBERT, Jean – Marie. “La Santificación en el Trabajo”. En Revista *Scripta Theologica* 13 (1981/2-3) pag. 201-209 (553-561), Universidad de Navarra, Pamplona.
- AVILA HERRERA, José y Nelly VILLAR BARNUEVO. “Introducción al Derecho”. Materiales de enseñanza del Programa de Profesionalización a distancia en Derecho



y Ciencias Políticas de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. 2007 pp 65 y ss.

AA.VV. “Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica” Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL. Lima 2009.

BERRIOS MEDEL, Fernando. “La problemática social del trabajo como desafío a la misión de la Iglesia”. 08.06.2013 11.19 p.m. [www.centromanuellarrain.com.cl](http://www.centromanuellarrain.com.cl)

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “Laborem Exercens y el Derecho del trabajo”. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 75-91.

BRAVO MONTALVO, Luis ¿Salario, sueldo o remuneración? Connotaciones en el Perú. En [www.grupoevos.com](http://www.grupoevos.com) recuperado el 09.09.2012 a las 02.49 a.m.

BOZA PRO, Guillermo. “Lecciones de derecho del trabajo”. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima 2011.

BUENAGA CEBALLOS, Oscar. “La Familia y la Seguridad Social”. Editor Librería Editorial Dykinson. Madrid – 2014

BUTTIGLIONE, Rocco. *El Hombre y el Trabajo*. Ediciones Encuentro. Madrid, 1984.

BUTTIGLIONE, Rocco. “La Laborem Exercens e la Dottrina Sociale nel mondo internazionale”. En Pontificia Comisión Iustitia et Pax, *Rerum Novarum Laborem Exercens 2000 Symposium*. Roma 3 – 5 abril 1982. PCIP. Roma 1982 pag. 162-178.

CARBALLO, Francisco J. “La Nueva Reforma Laboral ha puesto de manifiesto su permanente actualidad. 30 años de Laborem Exercens la Encíclica que rechaza una concepción mercantil del trabajo”. 23 de mayo del 2013 19.35 p.m. [www.diarioya.es](http://www.diarioya.es)

CARMONA, José. “Laborem Exercens: una reflexión sobre el trabajo”. Recuperado en [sobreeltrabajohumano.blogspot.com](http://sobreeltrabajohumano.blogspot.com) el 08.06.2013 a las 23.06. p.m.

CATECISMO DE LA IGLESIA CATOLICA. Conferencia Episcopal Peruana. Editorial Paulinas. 2da. edición. Lima – Perú 2011.

CENTRO DE INVESTIGACION Y ACCION SOCIAL DE LA COMPAÑÍA DE JESUS. LABOREM EXERCENS. COMENTARIOS. Ediciones Paulinas. Buenos Aires 1984.

CENTURION GONZALES, Freddy Ronald. “El constitucionalismo peruano en el siglo XX evolución y análisis crítico”. Tesis para optar el título de abogado. Facultad de Derecho. En [http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/12345678/272/1/TL\\_Centurion\\_Gonzales\\_Freddy\\_Ronald.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/12345678/272/1/TL_Centurion_Gonzales_Freddy_Ronald.pdf) el 21.02.2015 20.05 p.m.

CHIPOCO CACEDA, Carlos. “La Constitucionalización del Derecho del Trabajo en el Perú”. Tesis para optar el Grado Académico de Bachiller en Derecho presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima 1981.

#### CLASIFICACION DE LOS DOCUMENTOS PONTIFICIOS

[http://www.corazones.org/articulos/clasificacion\\_documentos\\_pontificios.htm](http://www.corazones.org/articulos/clasificacion_documentos_pontificios.htm) recuperado el 01.06.2014 15.50 p.m.

COLOM, Enrique. “Elegidos en Cristo para ser santos. IV. Moral Social. Roma, 2011. Recuperado en <http://eticapolitica.net.corsodimorale/Social04pdf> el 31.05.2013.

COLOM, Enrique. “Trabajo creativo y desarrollo personal”. Artículo publicado en [http://eticaepolitica.net/eticapolitica/ec\\_trabajo%5Bes%5D.htm](http://eticaepolitica.net/eticapolitica/ec_trabajo%5Bes%5D.htm) recuperado el 05.03.2014 23.03. p.m.

COLOM, Enrique. “Trabajo y Humanización de la Persona”. Artículo publicado en <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/6590/1/TRABAJO%20Y%20HUMANIZACION%20DE%20LA%20PERSONA.pdf> recuperado el 25.08.2014 a las 12.30 p.m.

COMPENDIO DE DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. Pontificio Consejo Justicia y Paz. Editorial Paulinas. 2da. Reimpresión. Lima – Perú, 2009.

CONGREGACION PARA LA EDUCACION CATOLICA. “Orientaciones para el estudio y la enseñanza de la doctrina social de la Iglesia en la formación de los sacerdotes”. Roma, 1988.

CONSTITUCION APOSTOLICA GAUDIUM ET SPES. En Concilio Vaticano II. Documentos Completos. Conferencia Episcopal Peruana. Editorial Paulina, Lima 2008. Pp 165-272.

CONSTITUCION PARA LA REPUBLICA DEL PERU dictada por la Asamblea Nacional de 1919 y promulgada el 18 de enero de 1920. En [http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/constituciones\\_ordenado/CONSTIT\\_1920\\_TEXTO.pdf](http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/constituciones_ordenado/CONSTIT_1920_TEXTO.pdf) recuperado el 21.02.2015 21.00 p.m.

#### CONSTITUCION POLITICA DEL PERU.

<http://www.tc.gob.pe/legconperu/constitucion.html> 24 de junio del 2013 22.01 h

CONVENIO 122 DE LA OIT SOBRE LA POLÍTICA DE EMPLEO, 1964. En [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312267:NO) Recuperado el 16.08.2015 a las 17.26 p.m.

CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO 95 RELATIVO A LA PROTECCION DEL SALARIO. En [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL\\_O\\_CODE:C095](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C095) recuperado el 31.12.2015 a las 17.09 p.m.

CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO 131 RELATIVO A LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS. En

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C131](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C131) recuperado el 31.01.2016 a las 15.57 p.m.

CORNEJO CHAVEZ, Héctor. “Visión Cristiana del Trabajo a lo largo de las Encíclicas Sociales”. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 5-13.

DE LOS RIOS, Rafael. *Un trabajo que no perjudique sus responsabilidades familiares Laborem Exercens: la mujer y el trabajo*. En “Encíclica Laborem Exercens” artículo publicado el 28 de diciembre del 2003, en Acepresa, recuperado en [www.almudi.org](http://www.almudi.org) 23 de mayo del 2013 19.17 p.m.

DEL VALLE, Marielle. “La política de los Salarios Mínimos”. En Revista Moneda, Banco Central de Reserva del Perú Año 2009 N° 140. Pag. 41 – 46. En <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/Moneda-140/Moneda-140.pdf> recuperado el 06.03.2016 a las 15.45 p.m.

DECRETO LEY N° 14192 fijando los Salarios Mínimos en todas las actividades económicas del país. Dado en la Casa de Gobierno el 21 de agosto de 1962.

DECRETO LEY N° 14222 que establece los Métodos de Fijación del Salario Mínimo. Dado en la Casa de Gobierno el 23 de octubre de 1962.

DIFRIERI, Jorge Alberto (Editor). *Trabajo Humano y Sociedad Contemporánea. Pensamiento Social de Juan Pablo II*. Tomo 1 1978-1982. CIAT-OIT (Centro Interamericano de Administración de Trabajo – Organización Internacional del Trabajo). Lima, 1988.

D.S. 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=54> recuperado el 27.07.2015 a las 09.33 a.m.

D.S. 004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_004\\_2010\\_TR.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_004_2010_TR.pdf) recuperado el 21.02.2016 a las 15.15 pm.

D.S. 007-2012-TR Incrementan Remuneración Mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a partir del 1° de junio de 2012. En <http://www.munizlaw.com/normas/2012/Mayo/17-05> 12/D.S.%20N%C2%BA%20007-2012-TR.pdf recuperado el 21.02.2016 a las 17.35 p.m.

“Elementos para el análisis de la Remuneración Mínima Vital. Consideraciones legales y económicas acerca de la RMV”. En *Informativo Reflexión Democrática* N. 105 Año 3, pag. 2-4, 2007 Lima.

ENCICLICA PAPALES Y LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. AA.VV. Antología de textos. 14 de mayo del 2013 11.04 a.m. [www.catholicnet.com](http://www.catholicnet.com)

FAZIO FERNANDEZ, Mariano. “Juan Pablo II y las ideologías contemporáneas”. En Revista Colección Año VII No. 11 pag 269-289 recuperado el 14.06.2013 18.44 p.m. en <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar>

FERNANDEZ GUZMAN, Eleuterio. “Encíclicas del Beato Juan Pablo II: Laborem Exercens”. 23 de mayo del 2013 19.24 p.m. [www.analisisdigital.com](http://www.analisisdigital.com)

FORNI, Floreal H. “La Carta Encíclica Laborem Exercens desde las perspectivas de las Ciencias Del Hombre”. Publicado en *Valores en la Sociedad Industrial* N. 3 año 2 pp 13-23. Universidad Católica Argentina Buenos Aires, Abril-Junio 1984.

GARCIA ECHEVARRIA, Santiago. “El factor humano en la empresa. Análisis a la luz de la Laborem Exercens y de la evolución actual de la empresa”. En *Working Papers* N. 57. Instituto de Dirección y Organización de Empresas, Universidad de Alcalá de Henares, noviembre 1985, pp 48, Alcalá de Henares.

GARCIA TOMA, Víctor. “Visión constitucional del trabajo”. En *Análisis Laboral* Vol. XXXIII N. 384. Junio 2009 pp. 6-8. Lima.

GARZA PERAZA, Patricia Rebeca. “Juan Pablo II, el Trabajo del hombre en Laborem Exercens”. Publicado en Revista *Signos de los Tiempos* Año XXIX N. 235, febrero 2013, pag. 17-21, México.

GOMEZ PEREZ, Rafael. *El trabajo, clave de la cuestión social*. En “Encíclica Laborem Exercens” artículo publicado el 30 de setiembre de 1981, en Aceprensa, recuperado en [www.almudi.org](http://www.almudi.org) 23 de mayo del 2013 19.17 p.m.

GOMEZ PEREZ, Rafael. *Lo humano y lo divino en el trabajo*. En “Encíclica Laborem Exercens” artículo publicado el 28 de diciembre del 2003, en Aceprensa, recuperado en [www.almudi.org](http://www.almudi.org) 23 de mayo del 2013 19.17 p.m.

GONZALES-CARVAJAL SANTABARBARA, Luis. “Recordando la Laborem Exercens”. Publicado en *NOTICIAS OBRERAS* No 1527, setiembre 2011, pag. 19-26. MADRID.

GONZALEZ, Rolando. “Curso Moral Social: el Trabajo, verdadera actividad humana”. Año 2012. Seminario Interdiocesano “La Encarnación”. Resistencia – Chaco pp. 49.

<http://www.definicionabc.com/derecho/legislacion-laboral.php> 01.06.2014 14.33 p.m.

[http://www.vatican.va/beatificazione\\_gp2/documents/giovanni\\_paolo\\_ii\\_biografia\\_prepontificato\\_sp.html](http://www.vatican.va/beatificazione_gp2/documents/giovanni_paolo_ii_biografia_prepontificato_sp.html) recuperado el 25.09.2014 14.30 p.m.

[http://www.vatican.va/holy\\_father/paul\\_vi/biography/documents/hf\\_pvi\\_bio\\_16071997\\_biography\\_en.html](http://www.vatican.va/holy_father/paul_vi/biography/documents/hf_pvi_bio_16071997_biography_en.html) recuperado el 14.06.2014 11.00 a.m.

[http://www.vatican.va/holy\\_father/pius\\_xi/biography/documents/hf\\_pxi\\_bio\\_20070330\\_biography\\_it.html](http://www.vatican.va/holy_father/pius_xi/biography/documents/hf_pxi_bio_20070330_biography_it.html) recuperado el 14.06.2014 09.30 a.m.

[http://www.vatican.va/holy\\_father/pius\\_xii/biography/documents/hf\\_pxii\\_bio\\_20070302\\_biography\\_it.html](http://www.vatican.va/holy_father/pius_xii/biography/documents/hf_pxii_bio_20070302_biography_it.html) recuperado el 14.06.2014 9.45 a.m.

[http://www.vatican.va/news\\_services/liturgy/saints/ns\\_lit\\_doc\\_20000903\\_john-xxiii\\_it.html](http://www.vatican.va/news_services/liturgy/saints/ns_lit_doc_20000903_john-xxiii_it.html) recuperado el 14.06.2014 10.15 a.m.

ILLANES, José Luis. “El Trabajo En La Relación Dios – Hombre”. En AA.VV. “Dios y El Hombre”. (Actas del VI Simposio Internacional de Teología, Universidad de Navarra pag 717-724) Pamplona, 1985.

ILLANES, José Luis. “Esplendor del Trabajo”. En AA.VV. “Fe Y Razón”. Actas del IV Simposio Internacional Fe Cristiana y Cultura Contemporánea pag 67-84. Pamplona 2004.

ILLANES, José Luis. “Trabajo, Historia y Persona, elementos para una Teología del Trabajo en la Laborem Exercens”, en Revista *Scripta Theologica* 15 (1983/1) 205-232- Universidad de Navarra, Pamplona.

ILLANES, José Luis: “Trabajo, Productividad y Primacía De La Persona”. En AA.VV. “*Doctrina Social de la Iglesia y realidad socio-económica*”. Actas del XII Simposio Internacional de Teología (Universidad de Navarra pag 911-932). Pamplona, España 1991

JUAN XXIII. Encíclica “MATER ET MAGISTRA”. Roma, 19 de mayo de 1961.

JUAN PABLO II, Encíclica “LABOREM EXERCENS”. Ciudad del Vaticano, 14 de setiembre de 1981.

LA OIT Y EL MUNDO DEL TRABAJO. Organización Internacional del Trabajo.

LEGISLACION LABORAL

<http://www.definicionabc.com/derecho/legislacion-laboral.php> recuperado el 01.06.2014 14.33 p.m.

LEON XIII, Encíclica “RERUM NOVARUM”. Roma, 15 de mayo de 1891.

LEVAGGI, Virgilio. “¿Qué es el trabajo decente?”. En [http://white.oit.org.pe/portal/especial\\_imprimir.php?secCodigo=150](http://white.oit.org.pe/portal/especial_imprimir.php?secCodigo=150) recuperado el 05.03.2014 a las 11.30 p.m.

Ley N°4916 en <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/04916.pdf> recuperada el 01.11.2015 a las 12.37pm

Ley N° 8439 en <http://docs.peru.justia.com/federales/leyes/8439-aug-20-1936.pdf> recuperada el 01.11.2015 a las 12.39pm

Ley N° 28051, Ley de Prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al Régimen de la Actividad Privada, en <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY%20No.%2028051-%2002-08-03.pdf> recuperado el 01.11.2015 a las 16.50 p.m.

- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 15 de junio de 2009. En [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY\\_29381\\_2009.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_29381_2009.pdf) recuperado el 21.02.2016 a las 14.55 p.m.
- LOPEZ, Teodoro. “Iglesia y Reforma Social”. En Revista Scripta Theologica 15 (1983/3) pag. 819-837, Universidad de Navarra, Pamplona.
- MARCERANO FRERS, Ricardo Arturo. “Los Derechos Laborales de Rango Constitucional”. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009.
- MARIUS, Luis Enrique. “El Trabajo y el Empleo”. Publicado en *APORTES*. N. 11 Trabajo y Empleo. Centro Latinoamericano para el Desarrollo la Integración y Cooperación – CELADIC, Abril 2009, pag. 1-2, Ciudad de Panamá.
- MARIUS, Luis Enrique. “El Trabajo y la Crisis o la Crisis del Trabajo”. Publicado en *APORTES*. N. 11 Trabajo y Empleo. Centro Latinoamericano para el Desarrollo la Integración y Cooperación – CELADIC, Abril 2009, pag. 15-16, Ciudad de Panamá.
- MARTINO, Renato Raffaele. “El Papa León XIII, a caballo entre dos siglos” en [http://www.vathuanobservatory.org/files/bookman/496\\_Leone\\_XIII.doc](http://www.vathuanobservatory.org/files/bookman/496_Leone_XIII.doc) recuperado el 18 de julio del 2014 15.30 p.m.
- MELE, Domenéc. “Ética en la organización del trabajo. Trabajo decente y trabajo consentido”. En *IESE Bussines School*. Universidad de Navarra, febrero 2010, Pamplona.
- MELGAR GIL, Luis-Tomás. “La Historia de los Papas desde San Pedro hasta Francisco”. Editorial Libsa, Madrid 2013.
- MIFSUD, Tony s.j. “El sentido cristiano del trabajo” en Simposio Trabajo y Políticas Públicas, Santiago 21 de noviembre del 2005. Chile. Recuperado de [www.iglesia.cl](http://www.iglesia.cl) el 05.03.2014 23:06 p.m.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO. “Remuneración Mínima Mayo 2012”. Lima, mayo 2012.
- NEVES MUJICA, Javier, “Introducción al Derecho Laboral”. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007.
- OIT INFORME DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (ARTÍCULOS 19,22 Y 35 DE LA CONSTITUCIÓN). Estudio General de las Memorias Relativas al Convenio (Núm. 26) y a la Recomendación (Núm. 30) sobre los Métodos para la fijación de Salarios Mínimos, 1928; al Convenio (Núm. 99) y a la Recomendación (Núm. 89) sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos (Agricultura), 1951, y al Convenio (Núm. 131) y a la Recomendación (Núm. 135) sobre la Fijación de Salarios

Mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo 79.a reunión 1992. En [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1992-79-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1992-79-4B).pdf) recuperado el 03.02.2016 a las 13.30. p.m.

OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra, junio de 1999. En <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.ntm> recuperado el 21.02.2015 a las 19.01 p.m.

OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. XVI Reunión Regional Americana. “Trabajo decente en las Américas. Una agenda hemisférica, 2006-2015”. Informe del Director General. Brasilia, mayo del 2006. En [www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms\\_081003.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publics/...dgreports/...dcomm/...webdev/documents/publications/wcms_081003.pdf) recuperado el 08.04.2015 a las 09.27 a.m.

OIT. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, 2014. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.06.2015 a las 14.30 pm.

OLEA, Manuel Alonso y María Emilia CASAS BAHAMONDE, “Derecho del Trabajo”, Madrid, Universidad de Madrid, decimocuarta edición revisada, 1995.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Hablemos de trabajo decente. Bibliografía comentada para la investigación de organizaciones sindicales”. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Proyecto FSAL “Fortalecimientos de los Sindicatos ante los Nuevos Retos de la Integración en América Latina”. Lima 2009.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe mundial sobre salarios 2012/2013 Los salarios y el crecimiento equitativo. En <http://www.ilo.org> recuperado el 20.02.2015 a las 19.20 pm

PALOMINO RAMIREZ, Teodosio A. *La Humanización del Trabajo y el Derecho al Ocio*. Lima, Editorial Juris Laboral, 1993.

PABLO VI. Carta Apostólica “OCTOGESIMA ADVENIENS”. Vaticano, 14 de mayo de 1971.

PABLO VI. Encíclica “POPULORUM PROGRESSIO”. Roma, 26 de marzo de 1967.

PACHECO ZERGA, Luz. “La dignidad humana en el derecho del trabajo”. Editorial Aranzadi SA, Navarra, 2007.

PAEZ PRENDES, Gustavo. “El Trabajo en la Laborem Exercens”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad Eclesiástica de Filosofía de la Universidad de Navarra, 1994, Pamplona.



- PASCO COSMOPOLIS, Mario. "Protección social de los desempleados". En *Scientific International Journal* Vol. 2 N. 3, Setiembre-Diciembre 2005, Puerto Rico, pag. 59-85.
- PHILIPPE I., André-Vincent. "La Doctrina Social. De León XIII a Juan Pablo II". En *Revista Scripta Theologica* 15 (1981/1) pag. 157-166, Universidad de Navarra, Pamplona.
- PIO XI, Encíclica "QUADRAGESIMO ANNO". Roma, 15 de mayo de 1931.
- PIO XII. Discurso "LA SOLENNITA", Radiomensaje por la solemnidad de Pentecostés, Roma, 1 de junio de 1941.
- Políticas Nacionales de Empleo. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. En [http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/comunicados/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf) recuperado el 09.08.2015 a las 10.51 a.m.
- ¿POR QUE EXISTE UNA REMUNERACION MINIMA VITAL? Artículo publicado el 07.08.2011 en [www.mass.pe](http://www.mass.pe) recuperado el 10.06.2013 a las 15.49 p.m.
- QUESADA GUARDIA, Annabelle. "Antropología del Trabajo según la Encíclica Laborem Exercens". Publicado en *Revista Filosofía*, Universidad de Costa Rica, XXII (66), 1989, pag. 423-427, Costa Rica.
- RECOMENDACIÓN 135 SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS. En [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312473:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO) recuperado el 31.01.2016 a las 16.14 p.m.
- "Remuneraciones en el Perú". En *Boletín de Economía Laboral* N. 22-24. Año 6, octubre 2002. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima.
- R.M. N° 091-92-TR Precisa que la Remuneración Mínima Vital incluye en su composición al Ingreso Mínimo Legal, a la Bonificación por Movilidad y a la Bonificación Suplementaria Adicional.
- RODRIGUEZ-PENELAS, Horacio. "Aportes del Cardenal Wyszynski en la gestación de la Laborem Exercens. El Tema de la Espiritualidad del Trabajo". En *Documentos del Trabajo* No. 18. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Departamento de Economía. Pontificia Universidad Católica Argentina "Santa María de los Buenos Aires". Buenos Aires – Argentina.
- ROQUE SANCHEZ-MILAN, María Victoria. "La Teología del Trabajo En León XIII". Extracto de la tesis doctoral presentada en la Facultad de Teología de la Universidad de Navarra. Pamplona 1997.
- SECRETARIA TECNICA DEL CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO. Revisión de la Remuneración Mínima en el Perú". Año 2006. Lima. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- SERVAIS, Jean-Michel. "Derecho internacional del trabajo". Editorial Heliasta SRL. Buenos Aires 2011.



SORIA, Carlos, O.P. “Elementos para una Comprensión de la Doctrina Social: Problemas Epistemológicos y Teológicos”. En PONTIFICIA COMISIÓN IUSTITIA ET PAX RERUM NOVARUM LABOREM EXERCENS, 2000 SYMPOSIUM. Roma 3-5 abril 1982, PCIP, Roma 1982, pag 115-136.

TESAURO OIT. Registro del término “empleo”. En <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp> recuperado el 30.12.2014 a las 16.08 p.m.

UBILLUS LAMADRID, José Antonio, C.M. “A propósito de la espiritualidad del trabajo en la Laborem Exercens”. En Revista de la Universidad Católica N° 13-14, Lima, 1983, pag. 65-74.

VALDERRAMA CALDERON, Marino Jesús. “la remuneración mínima en Perú”. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en derecho con mención en trabajo y seguridad social. En [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1195/1/valderrama\\_em.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1195/1/valderrama_em.pdf) recuperado el 06.01.2015 a las 12.02 a.m.

VALDEZ YRARRAZAVAL, Máximo. “El Empresario a la Luz de la Doctrina Social de la Iglesia”. Extracto de la Tesis Doctoral presentada en la Facultad de Teología de la Universidad de Navarra. Pamplona 1996.

WYSZYNSKI, Stephan Cardenal. “El espíritu del Trabajo”. Editorial PATMOS. Madrid. 1957.