



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN**  
**Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo<sup>1</sup>**  
Jirón Nemesio Raez N° 510, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

**NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES**

**Sumilla:** No corresponde al actor percibir como remuneración básica el tope máximo (remuneración bruta mensual) establecido en los Acuerdos de Directorios Nros. 007-2002/019-FONAFE, 005-2010/006-FONAFE y 003-2012/023-FONAFE, como Auxiliar II, Categoría 7, y como consecuencia de ello, no existe monto sobre el cual se deba reintegrar la remuneración, utilidades y beneficios sociales del accionante. En tal sentido, debe revocarse la sentencia impugnada, debiéndose declarar infundada la demanda por improbada, en aplicación extensiva y supletoria del artículo 200 del CPC.

**Expediente N°** : **00024-2021-0-1502-JM-LA-01.**  
Jueces : Cristóval y Luján.  
Proviene : Juzgado Mixto de Pampas.  
Grado : Sentencia apelada.  
Juez Ponente : Lujan Zuasnabar, Percida.

**RESOLUCIÓN N° 10**

Huancayo, 29 de octubre de 2021.

En los seguidos por Morín De La Cruz Contrerascontra ELECTROPERÚ S.A., sobre Nivelación de Remuneraciones, esta Sala Laboral ha expedido en segunda instancia la:

**SENTENCIA DE VISTA N° 1069 - 2021**

**I. ASUNTO**

<sup>1</sup> En el Facebook de la Sala <<https://web.facebook.com/Primera-Sala-Laboral-Permanente-de-Huancayo-CSJJU-105655571483614>> se publican las sentencias y autos de vistas, tablas de audiencias, se transmiten en vivo las audiencias virtuales y los artículos de los jueces superiores.



### **Materia del Grado**

Viene en grado de apelación la Sentencia N° 136-2021, contenida en la Resolución N° 06 de fecha 19 de agosto de 2021, obrante a páginas 619a 648, que resuelve declarar: 1. **FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **MORIN DE LA CRUZ CONTRERAS**, contra el **ELECTROPERÚ SA**. En consecuencia, **ORDENO** que la demandada **ELECTROPERÚ** pague a favor del demandante, la suma de **S/. /. 146,124.38 (CIENTO CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO VEINTICUATRO CON 38/100 SOLES)**, por los conceptos de reintegros remunerativos; gratificaciones legales, reintegro de CTS y reintegro bono Mantaro. **De dicho monto deberá de depositarse el reintegro de compensación por tiempo de servicios** por la suma de **S/. 8,790.71 (OCHO MIL SETECIENTOS NOVENTA CON 71/100 SOLES)**. Así como el pago de reintegro de utilidades más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, y con lo demás que contiene.

### **Fundamentos de la apelación por la parte demandada**

La mencionada resolución es apelada por la entidad demandada, mediante recurso de páginas 650a 673, cuyos principales argumentos se resumen en indicar lo siguiente:

- a) En el ROF se encuentra detallada los requisitos y condiciones que los trabajadores de la empresa deben cumplir según el cargo y fusión que desempeñan, no se observó que el FONAFE, regula topes máximos y sin embargo no se advirtió que si el actor consideró que no percibía una remuneración acorde a sus labores, debió accionar por cesde actos de hostilización.
- b) Dentro de su representada si existe una política remunerativa, en razón haberse incrementado la remuneración del actor, el TC, estableció que los acuerdos del FONAFE, no generan una obligación de pago a favor de los trabajadores, en razón ser los mismos montos máximos para cada grupo ocupacional.



- c) La demandada da cumplimiento a condiciones razonables para fijar remuneración, siendo estas la antigüedad, experiencia, nivel de estudios, capacitación y la realización similar de actividades en el trabajo, de manera que todos los trabajadores no perciben la misma remuneración aprobada por los Acuerdos de FONAFE.
- d) Existe sentencia de primera y segunda instancia de otros Órganos Jurisdiccionales que declarar infundadas las demandas en casos similares, las escalas remunerativas aprobadas por FONAFE son topes máximos y no la remuneración que debe percibir el trabajador, asimismo existe pronunciamiento del Tribunal Constitucional de similar criterio que concuerdan que las escalas remunerativas aprobadas por el FONAFE son topes máximos y no la remuneración que deben percibir cada trabajador de cada escala.
- e) Al haberse demostrado que al demandante no le corresponde la nivelación de sus remuneraciones, tampoco le corresponde percibir el reintegro de sus beneficios sociales, del mismo modo no le asiste percibir la participación de utilidades en los periodos 2012 a 2019, al ser revocada la sentencia los costos del proceso tampoco le corresponden.

## **II. FUNDAMENTOS**

### **Análisis del caso de autos:**

Determinar si al actor le corresponde o no percibir como remuneración básica el tope máximo establecido en los Acuerdos de Directorios Nros. 007-2002/019-FONAFE, 005-2010/006-FONAFE y 003-2012/023-FONAFE, y como consecuencia de ello, si se debe o no reintegrar la remuneración y beneficios sociales del actor, que se analiza del modo siguiente:

- a) Inicialmente, debe indicarse que el actor inicio su vínculo laboral con la demandada el 29 de setiembre de 1985, con contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el Régimen Laboral Privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, en el cargo de Tornero Fresador de la Sede Mantaro, con categoría 7 – Auxiliar II, con una remuneración básica de S/1,961.57 y una Remuneración



Total de S/3,344.51, según consta de la boleta de pago de marzo de 2003 (folios 43).

b) Ahora bien, el demandante persigue el reintegro de sus remuneraciones básicas, pues indica que esta remuneración debe nivelarse al monto otorgado reconocido por las escalas contenidas en los Acuerdos de Directorios Nros. 007-2002/019-FONAFE, 005-2010/006-FONAFE y 003-2012/023-FONAFE. Motivo por el cual, corresponde analizar dichos dispositivos internos para las empresas del Estado, siendo como sigue:

- A folio 533, obra el Acuerdo de Directorios Nro. 007-2002/019-FONAFE, de fecha 13 de diciembre de 2002, donde se establece como Remuneración Bruta Mensual para Auxiliar II, Categoría 7, la suma de S/3,300.00.
- A folio 23, obra la escala remunerativa contenida en el Acuerdo de Directorio N.º 005-2010/006-FONAFE, de fecha 13 de mayo de 2010, donde establece como Remuneración Bruta Mensual para Auxiliar II, Categoría 7, la suma de S/3,465.00.
- A folio 24, obra la escala remunerativa contenida en el Acuerdo de Directorio N.º 003-2012/023-FONAFE, de fecha 28 de septiembre de 2012, donde establece como Remuneración Bruta Mensual para Auxiliar II, Categoría 7, la suma de S/3,811.50.

c) De lo indicado, se puede verificar que las escalas que estuvieron vigentes durante la relación laboral del actor, hacen referencia a la denominada "Remuneración Bruta Mensual", montos que a



criterio de la parte demandante se refiere a una remuneración básica, y que, al percibir sumas menores a los establecidos en ellas, le corresponde su reintegro. Sin embargo, dicha tesis no es respaldada con medio probatorio idóneo, ni mucho menos se expresa ello en el mencionado acuerdo de directorio; por lo que, no es posible deducir como efecto jurídico el incremento remunerativo automático a todos los trabajadores.

- d) Adicionalmente, cabe hacer referencia al Oficio N.º 271-2014/DE/FONAFE (folios 543), remitido por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado, en el que aclara lo siguiente: *"la escala remunerativa de ELECTROPERU aprobada por el Directorio de FONAFE, establece el monto máximo por categoría que puede ser percibido por un trabajador en un mes de trabajo normal. Cabe señalar que estos topes no significan que todos los trabajadores de una categoría deban percibir el máximo autorizado, por el contrario, el buen manejo de la escala remunerativa por parte de la empresa permitirá que la política remunerativa tenga mayor vigencia en el tiempo."*
- e) De lo anterior, se aprecia que la denominada remuneración bruta mensual viene a ser la suma de todos los conceptos percibidos, y que el FONAFE solo estableció montos máximos que pueden percibir los trabajadores (remuneración bruta mensual), no debiendo confundirse con la remuneración básica, y llegar a la conclusión errónea de que las remuneraciones de los trabajadores que ostentan dicha categoría deben llegar a percibir una remuneración bruta mensual como si esta fuera un tope mínimo.
- f) Ahora si bien del proceso no se ha evidenciado que la demandada a partir de estos topes máximos establecidos por el FONAFE tenga



una política remunerativa, ello no es razón suficiente para amparar la demanda y otorgar arbitrariamente lo peticionado, pues no era obligación de la demandada probar tener una política remunerativa, ya que el tema de debate se centró en determinar si al actor le correspondía o no la nivelación de remuneración básica del accionante al monto señalado por la escala remunerativa establecida por los Acuerdos de Directorios Nros. 007-2002/019-FONAFE, 005-2010/006-FONAFE y 003-2012/023-FONAFE, como Auxiliar II, Categoría 7.

- g) Asimismo, corresponde indicar que con lo resuelto no se está desconociendo el derecho al ascenso y la percepción de una remuneración justa, equitativa y suficiente, como indica el Juez de instancia, pues de autos tampoco se ha debatido el ascenso del actor, así tampoco, el actor ha probado que la remuneración que percibió o percibe no sea justa, equitativa o suficiente. Entonces, es erróneo afirmar que la remuneración percibida por el actor afecte el derecho a la promoción o ascenso del trabajador consagrado en el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado "Protocolo de San Salvador".

En consecuencia, no le corresponde al actor percibir como remuneración básica el tope máximo (remuneración bruta mensual) establecido en los Acuerdos de Directorios Nros. 007-2002/019-FONAFE, 005-2010/006-FONAFE y 003-2012/023-FONAFE, como Auxiliar II, Categoría 7, y como consecuencia de ello, no existe monto sobre el cual se deba reintegrar la remuneración, utilidades y beneficios sociales del accionante. En tal sentido, debe revocarse la sentencia impugnada, debiéndose declarar infundada la demanda por



improbada, en aplicación extensiva y supletoria del artículo 200 del CPC<sup>2</sup>.

### **III. DECISIÓN**

De acuerdo a los fundamentos expuestos, esta Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación **RESUELVE:**

1. **REVOCAR** la Sentencia N° 136-2021, contenida en la Resolución N° 06 de fecha 19 de agosto de 2021, obrante a páginas 619a 648, que declarar: 1. **FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **MORIN DE LA CRUZ CONTRERAS**, contra el **ELECTROPERÚ SA**. En consecuencia, **ORDENO** que la demandada **ELECTROPERÚ** pague a favor del demandante, la suma de **S/. /. 146,124.38 (CIENTO CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO VEINTICUATRO CON 38/100 SOLES)**, por los conceptos de reintegros remunerativos; gratificaciones legales, reintegro de CTS y reintegro bono Mantaro. **De dicho monto deberá de depositarse el reintegro de compensación por tiempo de servicios** por la suma de **S/. 8,790.71 (OCHO MIL SETECIENTOS NOVENTA CON 71/100 SOLES)**. Así como el pago de reintegro de utilidades más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, y con lo demás que contiene.
2. **REFORMANDOLA se declare INFUNDADA** la demanda interpuesta por **MORIN DE LA CRUZ CONTRERAS**, contra **ELECTROPERU S.A.**, sobre nivelación de remuneraciones y otros. Exonerar a la demandante del pago de costos y costas del proceso.

**NOTIFÍQUESE YDEVUÉLVASE.**

---

<sup>2</sup> Artículo 200.- Improbanza de la pretensión.- Si no se prueban los hechos que sustentan la pretensión, la demanda será declarada infundada.



**La Relatora que suscribe hace constar que se publica la presente sentencia de segundo grado que pone fin a la instancia, además del respectivo voto en discordia, conforme a la Ley N° 31281, que modifica el número de votos conformes requeridos en las Salas Superiores para emitir resolución en materia laboral o de seguridad social.**

### **VOTO EN DISCORDIA**

**EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR DOCTOR IVAN VILLARREAL BALBIN, ES COMO SIGUE:**

- 1. SE CONFIRME** la Sentencia N° 136-2021, contenida en la Resolución N° 06 de fecha 19 de agosto de 2021, que declara fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene.
- 2. SE RECOMIENDE** a la entidad demandada que con la autorización de FONAFE perfeccione su política remunerativa desarrollando los criterios objetivos y regulación interna para que los trabajadores que estuvieran en el mismo caso que el actor, sepan las razones por la que ganan la remuneración asignada y conozcan, también, los requisitos y evaluaciones que deben cumplir para acceder al tope máximo de la remuneración bruta mensual establecida para cada grupo ocupacional, según en el Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE, y de este modo, cumpla con lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Supremo N° 002-98-TR incluido por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR.





## **LOS CONSIDERANDOS QUE SUSTENTAN LA DECISIÓN, SON LAS SIGUIENTES:**

### **Prohibición de arbitrariedad en el centro de trabajo**

1. Una de las funciones del Poder Judicial al brindar tutela jurisdiccional a los ciudadanos, es la interdicción de la arbitrariedad, más aún en el presente caso que vincula por un lado a una Empresa del Estado y por el otro a un trabajador, la parte débil de la relación laboral, cuya materia controvertida atañe al derecho convencional al ascenso y fundamental a la remuneración. En cuanto a la prohibición de arbitrariedad, Fernández señaló lo siguiente:

*La administración puede elegir ciertamente el trazado de la nueva carretera que mejor le parezca: el más barato y el más sencillo técnicamente, el que cause un menor impacto ecológico, el que produzca un trastorno menor de la vida social, el más corto, el que más rentabilice la inversión por su mayor capacidad de absorber un tráfico más abundante, el que redima del aislamiento a mayor número de núcleos de población, etc. Optar por uno o por otro es su derecho, **pero razonar el por qué de su elección es su deber, su inexcusable deber. El mero «porque sí» está constitucionalmente excluido, como lo está la nada infrecuente apelación al carácter discrecional de la elección y, con mayor motivo todavía, el simple silencio al respecto.**<sup>3</sup>*

2. Sobre la misma idea, dicho autor cita a Eduardo García de Enterría, quien señala: "**nunca es permitido confundir lo discrecional con lo arbitrario, pues aquello se halla o debe hallarse cubierto por motivaciones suficientes, discutibles o no, pero**

---

<sup>3</sup>Ramón Fernández, Tomás. "De nuevo sobre el poder discrecional y su ejercicio arbitrario", Revista española de Derecho Administrativo, disco compacto, Madrid, Civitas Ediciones, Revista N° 080, octubre - diciembre de 1993.



*considerables en todo caso, y no meramente de una calidad que las haga inatacables”.*<sup>4</sup>(Énfasis agregado)

3. En tiempos en que la ciudadanía reclama reforzar los controles a la arbitrariedad en que pudieran incurrir los que detentan el poder, es que asistimos al advenimiento de una “República de razones”<sup>5</sup>, *porque toda decisión en la que se expresa alguna forma de ejercicio de poder, tendría que justificarse*<sup>6</sup>. Esta **obligación de motivación**, como una expresión del debido proceso, no sólo alcanza a las autoridades públicas, sino también a los empleadores que ejercen los poderes de dirección, organización y disciplinario en todo centro de labores, **dentro de los límites de la razonabilidad**, según autoriza el artículo 9, primer párrafo, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL).<sup>7</sup> Conforme también así lo ha establecido el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 3075-2006-PA/TC, al señalar:

*4. Como este Colegiado ha tenido oportunidad de señalar mediante uniforme y reiterada jurisprudencia, el debido proceso es un derecho fundamental de naturaleza procesal con alcances genéricos, tanto en lo que respecta a los ámbitos sobre los que se aplica como en lo que atañe a las dimensiones sobre las que se extiende. Con relación a lo primero, queda claro que dicho atributo desborda la órbita estrictamente judicial para involucrarse o extenderse en otros campos como el administrativo, el corporativo particular, el parlamentario, el castrense, entre muchos otros, dando lugar a que en cada caso o respecto de cada ámbito pueda hablarse de un debido proceso jurisdiccional, de un debido proceso administrativo, de un debido*

---

<sup>4</sup>Ibídem.

<sup>5</sup> Cass. P. SUNSTEIN, República.com. Internet, democracia y libertad, trad. P. García Segura, Paidós, Barcelona, 2003, p. 49.

<sup>6</sup> ANDRÉS IBÁÑEZ, Perfecto. “Sobre argumentación probatoria y su expresión en la sentencia (penal)”. En: PRIORI POSADA, Giovanni F. *Coor. Argumentación jurídica y motivación de las resoluciones judiciales*. 1ra. Ed. Palestra, Lima, Perú, 2016, p. 161.

<sup>7</sup> Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.



*proceso corporativo particular, de un debido proceso parlamentario, etc. Por lo que respecta a lo segundo, y como ha sido puesto de relieve en innumerables ocasiones, las dimensiones del debido proceso no solo responden a ingredientes formales o procedimentales, sino que se manifiestan en elementos de connotación sustantiva o material, lo que supone que su evaluación no solo repara en las reglas esenciales con las que se tramita un proceso (juez natural, procedimiento preestablecido, derecho de defensa, motivación resolutoria, instancia plural, cosa juzgada, etc.) sino que también, y con mayor rigor, se orienta a la preservación de los estándares o criterios de justicia sustentables de toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad, etc.) (...).*

4. En consecuencia, el empleador toma decisiones sobre el futuro laboral del trabajador, al acceder éste en el empleo, en su desarrollo laboral, y finalmente, al término del mismo, para cuya validez y aprobación del control de razonabilidad y proporcionalidad (lo más alejado de la arbitrariedad y lo más cercano a la justicia) de dichas decisiones, es necesario que exponga las razones que lo justifican, máxime si va a afectar derechos fundamentales como son el de trabajo y a una remuneración equitativa y suficiente, de lo contrario pueden ser sometidos al control de arbitrariedad en sede judicial a la luz del bloque de constitucionalidad. Como sucede en el presente caso, donde se trata de examinar la política remunerativa de la demandada, empresa del Estado supervisada por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), adscrita al Sector Economía y Finanzas del Estado Peruano, creada por la Ley N° 27170.

### **Del derecho a la promoción o ascenso del trabajador**

5. Entre los derechos laborales convencionales que integran el contrato de trabajo, tenemos el **Derecho al Ascenso o Promoción en el trabajo** consagrado en el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos



Económicos, Sociales y Culturales, denominado "Protocolo de San Salvador", en cuyo preámbulo los países signatarios, como el nuestro, reafirman su propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto a los derechos esenciales del hombre.

6. En este marco conceptual fundamental, su Artículo 7º prescribe sobre las Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo, y que citamos en su parte pertinente:

*"Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:*

*(...)*

***c.el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio".***

7. Como es de advertirse, el derecho fundamental a la promoción o ascenso en el empleo, además de cubrir las expectativas de desarrollo técnico o profesional del trabajador, también, implica una mejoría remunerativa, de ahí que **este derecho se enlaza con el derecho fundamental a una remuneración** equitativa y suficiente.

### **Derecho a una remuneración equitativa y suficiente**

8. La remuneración se encuentra protegida, conforme al artículo 24 de la Constitución Política, que indica: "***El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales el trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (...)***" El



Tribunal Constitucional(TC), por su parte, ha definido este derecho, señalando lo siguiente:

*(...) en tanto, derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, **que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana***<sup>8</sup>.(Énfasis agregado).

9. Por ello, la protección que otorga nuestro ordenamiento jurídico a la remuneración está basada en la naturaleza humana del derecho, ya que satisface necesidades primarias de las personas que trabajan y, constituye la base material sobre la cual éstas sustentan a sus familias, construyen sus proyectos de vida y despliegan sus potencialidades humanas, y que se reconducen al bien jurídico más valioso de todo ser humano: su dignidad.

10. Además de ser entendido como derecho fundamental, el derecho a la remuneración encuentra amparo convencional, según el artículo 23 numeral 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que ha establecido: *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, a sí mismo como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

11. Así también, el Convenio 100 de la OIT (ratificado por el Perú el 1 de febrero de 1960) ha señalado en su artículo 1. (a) que: *el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie*

<sup>8</sup>STC. Exp. N° 4922-2007-PA/TC, fundamento 6.



*pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.<sup>9</sup>*

12. Atendiendo a las diversas regulaciones supranacionales, cuando **el tema remunerativo sea materia conflictiva en sede judicial, merece su análisis desde un control de convencionalidad**, conforme a las normas internacionales de las que el Perú es signatario.

13. Siempre a la luz del principio tuitivo laboral consagrado en el artículo 23 de la Carta Magna<sup>10</sup>, pues, ante el desequilibrio que existe entre trabajador y empleador, máxime si la remuneración como tal genera dependencia económica de este con aquel, lo que puede motivar el ejercicio abusivo de sus facultades y atribuciones, y que la Constitución no ampara según el párrafo final de su artículo 103. En cuyo caso, se impone el deber de los jueces de interdicción de la arbitrariedad a fin de restablecer la paz y la justicia laboral.

14. Por su parte, el TC en la Sentencia recaída en el Exp. N° 00018-2013-PI/TC LIMA (Publicada en El Peruano p. 524090 del 29 de mayo de 2014), al desarrollar el derecho fundamental a una remuneración, anotó los elementos siguientes:

---

<sup>9</sup> En:

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100#A1](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100#A1)>

<sup>10</sup> 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.



83. El artículo 24 de la Constitución señala que "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)". Para convertir esta disposición de derecho fundamental en una verdadera norma (sobre ambos términos, STC 1776-2004-AA/TC), se requiere una actividad interpretativa que en el caso concreto contará con el apoyo de instrumentos internacionales.

84. El Tribunal Constitucional ha señalado que la remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana (fundamento 6 de la STC 4922-2007-PA/TC).

85. El derecho a la remuneración, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). **La remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo.**

88. A nuestro criterio el contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, tal y como está reconocido en el marco constitucional, abarca los siguientes elementos:

- **Acceso**, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23 de la Constitución).
- **Equidad**, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución). La Constitución reconoce explícitamente la protección a la remuneración equitativa, al igual que el Convenio 100 de la OIT, desprendiéndose que **toda remuneración calculada con base en criterios discriminatorios será inequitativa y, por ende, inconstitucional**. Tal postura tiene asidero en el desarrollado principio-derecho de igualdad recogido en el artículo 2.2 de la Constitución y aplicado al ámbito laboral en el fundamento 8 de la STC 4922-2007-PA/TC, concordante con el artículo 7.a.i del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y con el artículo 7.a del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador. Un principio de la compensación (remuneración) es la equidad: "Al trabajo desempeñado en puestos similares pero en condiciones





*diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad le corresponde diferente compensación económica y al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares le corresponde similar compensación económica” (artículo 30.b).*

- **Prioritario**, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución).

- **Suficiencia**, por constituir el quantum mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución). La Constitución reconoce también que una remuneración, de acuerdo a la jornada de trabajo y labor realizada por el trabajador, debe ser 'suficiente', concepto que en el ámbito internacional se ve reconocida bajo el término de "satisfactoria" (artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y artículo 7 del Protocolo de San Salvador). Este concepto posee una estrecha relación con el concepto de 'remuneración mínima' (artículo 2.1 del Convenio 131 de la OIT; artículo 1 del Convenio 26 de la OIT). La remuneración suficiente, en tanto parte integrante del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución, implica también ajustar su quantum a un criterio mínimo –bien a través del Estado, bien mediante la autonomía colectiva- de tal forma que no peligre el derecho constitucional a la vida o el principio derecho a la dignidad.

- **No privación arbitraria**, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada. (Énfasis agregado)

## **Derecho a la igualdad y Trato Diferenciado**

15. El Tribunal Constitucional, ha dejado sentado que "este derecho no garantiza que todos seamos tratados igual siempre y en todos los casos. Puesto que la igualdad presupone el trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es, hemos afirmado que su programa normativo admite la realización de tratos diferenciados. Esto último no puede confundirse con el trato discriminatorio. La cuestión de cuál sea la línea de frontera entre una diferenciación constitucionalmente admisible y una discriminación inválida fue expuesta en la STC 0045-2004-PI/TC. Allí dejamos entrever que el trato diferenciado dejaba de constituir una distinción constitucionalmente permitida cuando esta





*carecía de justificación en los términos que demanda el principio de proporcionalidad (FJ 31 in fine). Desde esta perspectiva, pues, el trato diferenciado deviene en trato discriminatorio y es, por tanto, incompatible con el contenido constitucionalmente protegido del derecho de igualdad, siempre que éste no satisfaga las exigencias derivadas de cada uno de los subprincipios que conforman el principio de proporcionalidad”<sup>11</sup>.*

### **Derecho del trabajador de informarse de la política remunerativa del empleador.**

16. Así, pues, tratándose de un derecho fundamental, ahora **es obligación del empleador comunicar a los trabajadores su política remunerativa**, por ende, es un derecho del trabajador informarse de ella, conforme a la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y que agrega un segundo párrafo al artículo 2 de la Ley 26772, modificada por la Ley 27270, en los términos siguientes: **Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo.**

17. Asimismo, la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Reglamento de la Ley N° 30709, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, incorpora el artículo 10 al Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, en los siguientes términos:

---

<sup>11</sup>Expediente N.°00035-2010-PI/TC.



**Artículo 10.- El empleador debe cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada, así como los criterios de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo que tengan impacto en sus remuneraciones. Para ello, pueden conducir reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política aplicable. Esta información debe proporcionarse al momento del ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el trabajador y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa (...)** (Énfasis agregado)

## ANÁLISIS DEL CASO

18. A efectos de mejor resolver la presente controversia, debemos graficar la escala remunerativa que estableció el FONAFE, en ese sentido según se tiene del Oficio N° 3658-2002/DE-FONAFE de fecha 13 de diciembre de 2002 [pp. 532 a 534], la cual transcribe el Acuerdo de Directorio N° 007-2002/019-FONAFE, adoptado por en Sesión de fecha 10 de diciembre de 2002, relacionado a la aprobación de la **política remuneración** dela demandada, siendo la siguiente:

### 1. ESCALA REMUNERATIVA

CATEGORÍA	GRUPO OCUPACIONAL	REMUNERACIÓN BRUTA MENSUAL
1.	Gerencia General	18 000
2.	Gerencia de Area	15 500
3.	Jefaturas de Area	10 800
4.	Especialista I	6 300
5.	Especialista II	4 900
6.	Especialista III – Auxiliar	3 600
7.	Auxiliar II	3 300



19. Asimismo, mediante Acuerdo de Directorio N° 005-2010/006-FONAFE de fecha 13 de mayo de 2010 [p. 23], se aprobó la Escala remunerativa de la entidad demandada, siendo la siguiente:

**1. ESCALA REMUNERATIVA**

Categoría	Grupo Ocupacional	Escala Remunerativa Vigente (1)	Escala Remunerativa Nueva (2)
		Remuneración Bruta Mensual	Remuneración Bruta Mensual
1	Gerencia General	18,000	18,900
2	Gerencia de Área	15,500	16,275
3	Jefaturas de Área	10,800	11,340
4	Especialista I	6,300	6,615
5	Especialista II	4,900	5,145
6	Especialista III - Auxiliar I	3,600	3,780
7	Auxiliar II	3,300	3,465

(1) Acuerdo de Directorio N° 007-2002/019-FONAFE

(2) Vigente desde 09-09-2010, fecha de recepción del Oficio SIED N° 543-2010/DE/FONAFE

20. Asimismo, obra el Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE vigente desde el 28 de setiembre de 2012 [p. 24], que incrementó la escala anteriormente citada, y que se detalla en el siguiente cuadro:

**1. ESCALA REMUNERATIVA**

Categoría	Grupo Ocupacional	Escala Remunerativa Vigente (1)	Escala Remunerativa Nueva (2)
		Remuneración Bruta Mensual	Remuneración Bruta Mensual
1	Gerencia General	18 900,00	18 900,00
2	Gerencia de Área	16 275,00	16 275,00
3	Jefaturas de Área	11 340,00	12 474,00
4	Especialista I	6 615,00	7 276,50
5	Especialista II	5 145,00	5 659,50
6	Especialista III - Auxiliar I	3 780,00	4 158,00
7	Auxiliar II	3 465,00	3 811,50

(1) Vigente desde 09-09-2010, fecha de recepción del Oficio SIED N° 543-2010/DE/FONAFE

(2) Vigente desde 12-11-2012, fecha de recepción del Oficio SIED N° 808-2012/DE/FONAFE

21. Por Oficio SIED N° 808-2012/DE/FONAFE, se comunica dicha escala remunerativa a la demandada [p. 544], y se indica lo siguiente:



*Cabe precisar, que la Remuneración Bruta Mensual de la escala remunerativa considera el tope máximo para cada grupo ocupacional, lo que no debe entenderse como un incremento automático de los sueldos del personal, sino más bien la posibilidad de **un manejo racional con criterios objetivos** dentro de los presupuestos autorizados que no excedan los topes mencionados. (Énfasis agregado).*

22. De dicha precisión del órgano rector, se extrae que la política remunerativa de la demandada debe considerar como tope máximo la remuneración bruta mensual según el nivel fijado para cada grupo ocupacional, y de una interpretación en sentido contrario se infiere que dicha política comprendería también una remuneración mínima, para cada nivel, asimismo, establece que **su manejo se efectúe racionalmente y con criterios objetivos**, se entiende para asignar la remuneración para cada trabajador y si fuere el caso para otorgar los topes máximos. Esto implicaba que la demandada desarrollará su política remunerativa sobre criterios objetivos para que el trabajador aspire cumplirlos a fin de alcanzar el tope máximo remunerativo correspondientes a su grupo ocupacional, siendo el caso, que por la fecha de reingreso del trabajador (29 de setiembre de 1985) y en congruencia con la pretensión de la demanda, sólo cabe examinar la aplicación del Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE.

23. Cabe señalar que si la demandada considera que la remuneración asignada al trabajador demandante debe ser convalidada en sede judicial, y que éste no tenía derecho a ganar el tope máximo, esto es, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado por el trabajador, consistente en percibir una remuneración menor, entonces, le incumbe la carga de la prueba,



según el artículo 23.4.b de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT)<sup>12</sup>.

24. No obstante, la entidad accionada no acredita con ningún medio probatorio que permita apreciar que la remuneración asignada al demandante, no es arbitraria, sino que cumpliría con los parámetros previsto en la política remunerativa de la demandada, y cuáles criterios objetivos no habría cumplido éste como para no resultar merecedor de los topes máximos, correspondiente a su nivel y grupo ocupacional de Auxiliar II (Técnico Mecánico), habiéndose limitado a indicar que en sus instrumentos de gestión (ROF, MOF, CAP, PAP entre otros) se encuentran los requisitos para el goce de una determinada remuneración.

25. De autos, se colige que existe un vacío de regulación sobre la remuneración del actor y, por ende, de su grupo ocupacional, debido a que la demandada no aportó elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva, razonable y proporcional de la remuneración básica que le estableció al actor, y el motivo por el cual éste no tendría derecho a percibir el tope máximo. Lo que constituye una arbitrariedad que cometió la demandada para con el actor, ya que el tope máximo se tornaría en inalcanzable e ilusorio por ausencia de criterios objetivos y regulación interna para su obtención, pese a estar normado, lo que vulnera el derecho al ascenso en el trabajo del demandante -en su aspecto remunerativo-, consagrado en el artículo 7.c. del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado "Protocolo de San Salvador",

---

<sup>12</sup> 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

(...)

b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.



asimismo, su derecho fundamental a una remuneración equitativa y suficiente contemplado en el artículo 24 de la Constitución, por lo que la actuación de la demandada con relación al trato remunerativo otorgado al actor desaprueba el control de convencionalidad y constitucionalidad.

26. Existe obligación del empleador que se integra al contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores, deviniendo en un derecho contractual de éstos, entre ellos, el del demandante, respecto a que su empleador cumpla con otorgarle un tratamiento remunerativo **racional con criterios objetivos**, ya que el contrato laboral al ser de tracto sucesivo, va incorporando las decisiones de las partes (*Jus variandi*) con relación a la regulación y modificación de las prestaciones, por lo que las obligaciones que adopten las partes en la ejecución del contrato de trabajo, resultarán vinculantes y obligatorias de conformidad con lo dispuesto por el artículo del 1361 del Código Civil<sup>13</sup>, de aplicación supletoria al presente. Siempre que, con Julio MARTÍNEZ VIVOT tengamos como concepto que, el *contrato de trabajo comprende dos manifestaciones: 1) crear una relación obligatoria de cambio entre sujetos, y 2) dar ocasión a la aplicación automática a dicha relación de las normas estatales y colectivas que correspondan, de acuerdo con el tipo de actividad contratado.*<sup>14</sup>

27. Deviene en arreglado a derecho que al actor se le pague el tope máximo, que no es imponerle una obligación irracional a la demandada, sino en razón a la falta de criterios objetivos, y vacío normativo que contiene la política remunerativa aprobada por FONAFE, que impiden al accionante ascender ha dicho tope máximo,

---

<sup>13</sup>Obligatoriedad de los contratos Artículo 1361º.- Los contratos son obligatorios en cuanto se haya expresado en ellos. Se presume que la declaración expresada en el contrato responde a la voluntad común de las partes y quien niegue esa coincidencia debe probarla.

<sup>14</sup> MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social. Buenos Aires: Astrea, 1996, p. 100.



durante su vigencia. Por lo que, corresponde que tal tope le sea asignado al ser el único referente remunerativo objetivo de acuerdo a la directiva de FONAFE, lo contrario sería convalidar el estado de arbitrariedad que ha generado la demandada en su centro de trabajo, con relación a la política de remuneraciones, que está causando la violación masiva de derechos fundamentales de sus trabajadores, ya que se aprecia a parte del presente proceso, otros más sobre el mismo reclamo, conforme a las sentencias que han adjuntado ambas partes no sólo de esta Corte, sino también de otros distritos judiciales.

28. Cabe agregar que, si bien es cierto que la obligatoriedad de la demandada de establecerle una remuneración al actor según criterios objetivos fue incumplida por esta, también lo fue el de no fijar los parámetros con autorización de FONAFE, cuyo cumplimiento le posibiliten alcanzar el tope de su categoría, conforme al Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE, según la categoría 7 (Auxiliar II). Siendo la base legal, la inobservancia del citado artículo 1361 del Código Civil; empero, también incumplió la regla prevista a partir de la vigencia de la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30709, publicada el 27 de diciembre de 2017, que agrega un segundo párrafo al artículo 2 de la Ley 26772, modificada por la Ley 27270, en los términos siguientes: ***Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo.***

29. Entonces, la demandada no solo estaba obligada por la disposición del Código Civil antes citado, sino ahora por una regla especial, sin embargo, el vacío de regulación interna continua, no obstante que, también mediante Sentencia de Vista del 3 de julio de





2018 emitida por este órgano jurisdiccional recaída en el Exp. N° 00328-2018-0-1501-SP-LA-01, p 224 vueltas, se resolvió:

2. **RECOMENDAR** a la demandada perfeccione su política remunerativa desarrollando los criterios objetivos y regulación interna para que los trabajadores que estuvieran en el mismo caso que el actor, sepan las razones por la que ganan la remuneración asignada y conozcan, también, los requisitos y evaluaciones que deben cumplir para acceder al tope máximo de la remuneración bruta mensual establecida para cada grupo ocupacional, según en el Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE, y de este modo, cumpla con lo dispuesto por el artículo 10 del Decreto Supremo N° 002-98-TR.

30. Es menester indica que, el Colegiado adopta el criterio jurisdiccional establecido por la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima en la Sentencia de Vista del 14 de agosto de 2017, recaída en el Expediente N° 13641-2015-0-1801-JR-LA-08, Juez Superior ponente Barreda Mazuelos, y que el Colegiado comparte, en cuyo fundamento trece, discierne lo siguiente:

**TRECE:** *En conclusión, no habiéndose demostrado fehacientemente la existencia de parámetros objetivos y razonables que permitan respaldar el trato diferenciado en los importes remunerativos, habiéndose dado la oportunidad al emplazado que explicarse, aún así, no justificó en virtud de qué criterios se dan las diferencias remunerativas entre el personal de la misma categoría ocupacional, por lo cual, esta Sala entiende que al no existir dicho criterio de diferenciación es de aplicar, al caso concreto del demandante, el monto máximo establecido en los citados acuerdos. Hecho que no es incompatible con la calidad de tope máximo de estos montos ya que los acuerdos pertinentes no prohíben que se efectúe el pago máximo, solo se limita a especificar que deben ser entendidos como topes máximos, en sentido contrario no son remuneraciones básicas pudiendo efectuar criterios diferenciadores para distribuir racionalmente los pagos, entonces, no habiendo demostrado en el presente proceso la existencia de estos criterios objetivos diferenciadores, es de aplicar el monto fijado por el Acuerdo (...).*

31. Este criterio, también, es seguido por la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima en el Exp. N° 12681-2013 y la Primera Sala





Transitoria Laboral de Lima en el Exp. N° 18884-2014 donde se declaró fundada la demanda de nivelación en los casos de las escalas remunerativas de Electro Perú, y que aparecen citados en Sentencia de Vista del 3 de julio de 2018 emitida por este órgano jurisdiccional recaída en el Exp. N° 00328-2018-0-1501-SP-LA-01.

32. Motivo por el cual, avalar la teoría del caso de la demandada sería vulnerar el principio de promoción o ascenso del trabajador, en su aspecto remunerativo, establecido en el artículo 7º, inciso c), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, asimismo, el derecho fundamental del actor a una *remuneración equitativa, suficiente y satisfactoria*, consagrado en el artículo 23 numeral 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y en el artículo 24 de la Constitución que nos rige.

33. En conclusión, resulta razonable, proporcional y de justicia ordenar a la demandada que cumpla con reconocer los tope máximos aprobados por FONAFE al actor, desde su reingreso al trabajo, puesto que no existen razones para justificar el monto remunerativo asignado al accionante, menos aún criterios objetivos y regulación interna para acceder a dicho tope máximo.

34. De autos, se aprecia también que la demandada no ha cumplido con lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 043-2002-EF, en sus reglas siguientes:

*"Artículo 1.- El Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado aprobará mediante acuerdo de su Directorio, la política remunerativa de las empresas y entidades bajo su ámbito.*

*CONCORDANCIAS: R.DIR.EJ. N° 033-2002-DE-FONAFER.DIR.EJ.  
N° 047-2002-DE-FONAFER.DIR.EJ. N° 047-2003-DE-FONAFE*



**Artículo 2.- El Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado establecerá los procedimientos y lineamientos necesarios para la aprobación e implementación de las políticas remunerativas de las empresas y entidades bajo su ámbito.**

*Artículo 3.- Las políticas remunerativas existentes a la fecha de publicación de la presente norma, seguirán vigentes hasta que sean aprobadas las nuevas políticas de acuerdo a lo señalado en el Artículo 1 del presente Decreto Supremo.*

*Artículo 4.- Las políticas remunerativas aprobadas por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado, deberán ser publicadas en el Diario Oficial El Peruano".  
(Énfasis agregado)*

35. Vale decir, para que las ampliaciones a la política remunerativa fijada por FONAFE surtan efectos jurídicos para la demandada, deben ser aprobadas por el Directorio de FONAFE y publicada en el Diario Oficial El Peruano, y no así por el Directorio de ELECTROPERÚ.

36. Cabe señalar que el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. N° 04458-2014-PA/TC, en su fundamento 17, 18, 19 y 20 señaló:

*"17. El Acuerdo de Directorio 005-2006/0 11-FONAFE del Fonafe, de fecha 12 de abril de 2006 (fojas 34), establece en su artículo 2 una tabla de rangos salariales que pueden recibir los trabajadores públicos adscritos a la Empresa Regional de Servicio de Electricidad de Puno Sociedad Anónima Abierta (Electro Puno SAA), y en su segundo párrafo dice:*

*Dentro de la Remuneración Total Máxima Mensual, se considera todo concepto de pago al trabajador, incluyendo Remuneración Básica, Bonos, Aguinaldos, Asignaciones u otros conceptos que pudieran imputarse al pago mensual del trabajador. Solo se exceptúan los siguientes conceptos. Utilidades y Bonos de convenios de gestión.*

*18. Y en su artículo 3 dice:*

*Ratificar el Tope de Ingreso Máximo Anual - TIMA para el Gerente ascendente en S/. 185,000.00 de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad de Puno S.A.A.*



19. *Este Tribunal Constitucional considera que el citado Acuerdo de Directorio ha sido interpretado erróneamente por el Primer Juzgado Mixto de Puno en su Resolución Judicial 5, de fecha 1 de julio de 2011, que declaró fundada la referida demanda y ordenó que Electro Puno SAA nivelar las remuneraciones de los trabajadores conforme al citado Acuerdo de Directorio del Fonafe, y abonara las remuneraciones devengadas.*

20. *Llegamos a dicha conclusión porque el Primer Juzgado Mixto de Puno ha interpretado que el citado acuerdo de directorio generaba una obligación de parte del recurrente, para nivelar las escalas remunerativas a los montos establecidos en la tabla de remuneraciones expuestas en el artículo 2 del acuerdo en mención, cuando este solo establece montos máximos que pueden percibir los trabajadores, lo que no establece una obligación de llegar a dichos montos, sino una política remunerativa de la empresa pública que tendrá como límites máximos la escala remunerativa establecida en el acuerdo”.*

37. Asimismo, cabe resaltar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, mediante la Casación Laboral N° 02600-2018 Junín, del 6 de octubre de 2020, ha reafirmado el criterio propuesto por el presente Colegiado, en cuanto a la aplicación del principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la Ley, establecido en el inciso 8<sup>15</sup> del art. 139° de la CP, ante la inactividad de la demandada de regular las escalas salariales con la autorización de FONAFE, señala:

**Octavo.** *En ese contexto, respecto a los fundamentos i) y iv) del recurso casatorio, vinculadas a la disponibilidad presupuestaria, este Colegiado Supremo debe señalar que las escalas remunerativas se han establecido mediante el Acta de Directorio N° 005-2006-FONAFE, conforme se ha transcrito en el documento obrante a fojas trescientos veintiocho ocho, donde se consignó el siguiente cuadro:*

---

<sup>15</sup> Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional

8. El principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley. En tal caso, deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario.



N°	Categoría	Remuneración básica mensual máxima S/
01	Gerente general	16,265.00
02	Gerente	13,796.00
03	Sub gerente	8,817.00
04	Apoderado	7,798.00
05	Funcionario	4,601.00
06	Profesional	4,735.00
07	Técnico	4,002.00
08	Oficinista	3,339.00
09	servicio	2,927.00

*Asimismo, se precisó que entraría en vigencia a partir del uno de febrero de dos mil seis, además se ha cumplido con acreditar que la demandante ha ejercido el cargo de Técnico, en ese contexto, la entidad demandada Banco de La Nación, a fin de dar cumplimiento debió prever los mecanismos pertinentes a fin de dar cumplimiento con la Política Remunerativa establecida en su oportunidad.*

*En consecuencia, alegar limitaciones presupuestarias para su implementación resultan impertinentes, más aún si no ha cumplido con acreditar de forma específica un avance progresivo en su implementación, perjudicando directamente a sus trabajadores, por lo que no resulta razonable amparar lo alegado. **Noveno.** Acerca de los **fundamentos ii) y iii)** del recurso casatorio, de la revisión de la sentencia de la sala superior, se observa que no le otorgó la remuneración básica mensual máxima ascendente a cuatro mil con dos soles (S/4,002.00), debido a que resulta ser un tope máximo.*

*Sin embargo, conforme ha señalado en los **fundamentos "h" e "i"** de la sentencia, ha cumplido con aplicar lo establecido en el inciso 8 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, es decir, aplicar el principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la Ley.*

*Por ende, al no acreditar la demandada la existencia de directivas, reglamentos o normativa interna que establezca los montos de la remuneración mensual básica que le correspondería a los VI niveles o categorías ocupacionales (en el caso concreto al cargo de Técnico), resultaría absurdo que por su propia negligencia en dar cumplimiento con la implementación de la Política Remunerativa de la entidad, esta sea favorecida, por lo que, este Colegiado Supremo comparte el razonamiento jurídico establecido para arribar a su cálculo arreglado al proceso y al derecho por el Colegiado Superior, a fin de dar solución final a la controversia materia de análisis.*



38. Cabe recomendar a la demandada, que con la autorización de FONAFE perfeccione su política remunerativa desarrollando los criterios objetivos y regulación interna para que los trabajadores que estuvieran en el mismo caso que el actor, sepan las razones por la que ganan la remuneración asignada y conozcan, también, los requisitos y evaluaciones que deben cumplir para acceder al tope máximo de la remuneración bruta mensual establecida para cada grupo ocupacional, según en el Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE, asimismo, cumpla con lo dispuesto por el artículo 10 del Decreto Supremo N° 002-98-TR incluido por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, esto es, informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada, así como los criterios de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo que tengan impacto en sus remuneraciones.

39. Por último, respecto a los beneficios por incidencia de la nivelación, como son reintegro de remuneraciones, las gratificaciones de julio y diciembre, bonificación Mantaro y utilidades, devienen fundadas ya que al ser accesorias siguen la suerte de la pretensión principal de nivelación de remuneración, de conformidad con lo previsto por el artículo 87° del Código Procesal Civil, en la parte que regula: *es accesoria cuando habiendo varias pretensiones, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás*, de aplicación supletoria al presente proceso.

## **CONCLUSIÓN**

40. En consecuencia, al actor le corresponde el tope máximo establecido en el mencionado Acuerdo, ya que es la única referencia remunerativa objetiva a tomarse en cuenta, ante el estado de arbitrariedad que ha creado la demandada en el centro de trabajo



respecto a la asignación de las remuneraciones al demandante, y que el Poder Judicial no puede convalidar sino proceder a su interdicción, ya que no existe en su política de remuneraciones los criterios objetivos y regulación interna para que el actor sepa los motivos por la que gana la remuneración que percibe y, además, conozca los requisitos y evaluaciones que debe cumplir para acceder al tope máximo remunerativo, en el ejercicio del derecho convencional al ascenso, en su expresión remunerativa, y el derecho fundamental del trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente, que se aplican en el presente en observancia del principio *Iura Novit Curia* (El Juez conoce el Derecho) consagrado en el artículo VII del CPC.