



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN
Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo
Jirón Parra del Riego N° 400, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

Sumilla: correspondía a la demandada, en aplicación del artículo 23.4. a) y b) de la NLPT, probar: **el cumplimiento de sus obligaciones contractuales** y la **existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado** por el actor de percibir una remuneración diminuta e irrazonable, esto es, que durante el tiempo de servicios materia de controversia, la demandada le asignó una remuneración legítima, según criterios objetivos, al ser ésta inferior al tope máximo para su grupo ocupacional establecido en el Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE. No habiendo demostrado aquello, se determina que al demandante le corresponde el tope máximo establecido en el mencionado Acuerdo, ya que es la única referencia remunerativa 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 y del derecho al ascenso en este caso remunerativo, 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 ostenta y, además, conozca los requisitos y evaluaciones que debe cumplir para acceder al tope máximo remunerativo (tanto más si se trata de una empresa del Estado), en el ejercicio del derecho convencional al ascenso a una remuneración suficiente, digna y equitativa.

Expediente N° 00589-2018-0-1501-SP-LA-01

JUECES : **Corrales, Avila y Salvatierra**
PROVIENE : Juzgado Mixto de Pampas
GRADO : SENTENCIA APELADA
Juez Ponente : Edwin Ricardo CORRALES MELGAREJO¹

¹ Juez Superior Titular y Presidente de la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Junín, publica parte de sus sentencias, exposiciones y artículos, en las redes sociales siguientes: <<http://ricardocorralesmelgarejo.blogspot.com/>> y, <<http://www.facebook.com/ricardo.corrales.35/notes>>



RESOLUCIÓN N° 6

Huancayo, 4 de diciembre de 2018.

En los seguidos por Eusebio Orellana Paucar contra ELECTROPERÚ S.A. sobre nivelación remunerativa, reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, la Sala Laboral Permanente de Huancayo ha expedido en segunda instancia la:

SENTENCIA DE VISTA N° 683 - 2018

I. ASUNTO

Materia del Grado

1. Viene en grado de apelación la Sentencia contenida en la Resolución N° 3 del 16 de octubre de 2018, a páginas 630 y siguientes, que resuelve declarar Fundada la demanda.

Fundamentos de la Apelación

2. La mencionada resolución es apelada por la demandada, mediante recurso de páginas (pp.) 652 y siguientes (ss.), cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:

- a) De la revisión de la resolución no existe un análisis lógico que permita inferir la existencia de motivación acorde a los estándares del artículo 139.3 de la Constitución y de la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso Llamuja (Exp. 728-2008-HC/TC).
- b) Los alcances de las actividades desarrolladas por FONAFE, vienen determinadas por su Ley de creación, Ley N° 27170, cuyo análisis se omitió en la sentencia a pesar de hacer énfasis en la contestación de la demanda.
- c) Existe incongruencia en el análisis de la jueza, ya que no estamos ante la institución de homologación, en la cual para efectos de determinar



si existe discriminación salarial entre trabajadores que realizan la misma labor, se requiere la existencia de ciertos criterios o elementos objetivos razonables, sin embargo, del contenido de la demanda se advierte que el petitorio es la nivelación de su remuneración.

- d) Se efectuó una interpretación contraria de lo determinado por el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 04458-2014-PA/TC y la Casación Laboral N° 6931-2016-LIMA.
- e) Se estableció como concepto de la remuneración bruta mensual que comprende, la remuneración básica, bonificación consolidada, bonificación Mantaro, carga familiar de hijo, asignación por encargo, bonificación por 25 y 30 años, incrementos AFP de 10,23% Yy3.0% e incremento de 3.3% SNP
- f) En la Directiva Corporativa - Directiva de Gestión aprobada por FONAFE, en su apartado 4.3 se determinó que, se otorgará los incrementos remunerativos teniendo como límite los topes establecidos en las escalas de las políticas remunerativas vigentes.
- g) Existen pronunciamientos, tanto del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional en torno a la naturaleza de las escalas remunerativas de FONAFE, no habiendo existido pronunciamiento de la jueza.
- h) Se acreditó que la política remunerativa aprobada por el Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE constituye topes a la remuneración.
- i) FONAFE no aprueba directamente la remuneración que corresponde percibir a los trabajadores de las empresas del Estado, sino que dicho concepto es determinado por cada Directorio de las empresas que se encuentran bajo su regulación.
- j) La sentencia ha contravenido lo resuelto por la Sala Laboral, donde estableció que los Acuerdos de Directorio son topes remunerativos (Expedientes N°s 66-2017, 1575-2016 y 819-2017)
- k) Se debe solicitar la nulidad del extremo de la sentencia que ordena el pago de costas y costos del proceso equivalente al 20%, que de ser el caso deberá ser pagada en ejecución de sentencia.

II. FUNDAMENTOS

TEMA DE DECISIÓN:



3. Para el presente proceso debemos determinar si al actor le corresponde o no percibir como remuneración el monto establecido en el Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE.

LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:

Prohibición de arbitrariedad en el centro de trabajo

4. 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 una trabajadora, 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.**²

Sobre la misma idea, dicho autor cita a Eduardo García de Enterría, quien acota que: *nunca es permitido confundir lo discrecional con lo arbitrario, pues aquello se halla o debe hallarse*

² 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.



*cubierto por motivaciones suficientes, discutibles o no, pero considerables en todo caso, y no meramente de una calidad que las haga inatacables.*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”⁴, *porque toda decisión en la que se expresa alguna forma de ejercicio de poder, tendría que justificarse*⁵. Esta **obligación de motivación** no sólo alcanza a las autoridades públicas, sino también a los empleadores que ejercen los poderes de dirección, organización y disciplinan el trabajo 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).⁶

Cabe recordar que el principio de razonabilidad y proporcionalidad (lo más alejado de la arbitrariedad y lo más cercano a la justicia) está consagrado en el artículo 200, párrafo final, de la Carta Magna⁷.

³ Ibidem.

⁴ Cass. P. SUNSTEIN, República.com. Internet, democracia y libertad, trad. P. García Segura, Paidós, Barcelona, 2003, p. 49.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ Acciones de garantía constitucional

Artículo 200.- [...] Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo [...]



Por ende, el empleador toma decisiones sobre el futuro 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 de dichas decisiones, es necesario que exponga las razones que lo justifican, de lo contrario pueden ser sometidos al control de arbitrariedad en sede judicial, como en el presente caso, que trata de una 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 No. 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 a 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.

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;

Cabe destacar que, recientemente, se ha modificado el artículo 30.b) de la LPCL, mediante la primera disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, el que quedó redactado con el siguiente texto:

Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido, los siguientes:

[...]

b) [...], **el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.**

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 fundamental a una remuneración digna, equitativa y suficiente

6. Motivo por el cual, la remuneración como tal se encuentra protegida constitucionalmente, conforme se observa en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, 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 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**⁸.
(resaltado nuestro).

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 y constituye la base material sobre la cual sustentan a sus familias, construyen sus proyectos de vida y despliegan sus potencialidades humanas, y que se reconducen a los más valioso de todo ser humanos: su dignidad (las personas son fines en sí mismos, y no medios o instrumentos de otros).

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.*

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



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

Atendiendo a las diversas regulaciones supranacionales, cuando **el tema remunerativo sea materia conflictiva en sede judicial, merece su análisis desde un control de convencionalidad**, de manera que al aplicar dichas normas en supuestos casos de incertidumbre o conflicto jurídico, deba aplicarse además las normas internacionales de las que el Perú es signatario.

Siempre a la luz del principio tuitivo laboral consagrado en el artículo 23 de la Carta Magna¹⁰, 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 que en dicha relación de poder, el poderoso se sienta tentado de abusar sus facultades y atribuciones. En cuyo

⁹

En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100#A1

¹⁰ 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.



caso, se impone el deber de los jueces de interdictar la arbitrariedad a fin de restablecer la paz laboral y la justicia social.

Siguiendo a Tania Arauco¹¹, señalamos que la remuneración esta premunida de las connotaciones siguientes:

- a) **Carácter irrenunciable:** Esta característica se encuentra regulada en los artículos 23 y 26 de la Constitución Política del Perú, que nos señala que el trabajador no puede dejar de percibir la remuneración acordada; incluso cuando el mismo trabajador disponga de no recibirlo y, peor aún, si el mismo empleador es quien pretende restringirle de dicho derecho.
- b) **Carácter contraprestativo:** Para desarrollar este acápite, es necesario remitirnos al artículo 6 del D.S. N° 003-97-TR¹², que nos dice que por la prestación de servicios del trabajador se genera la obligación del empleador a pagar una remuneración.
- c) **Libre disposición:** Esta característica también se encuentra regulada en el artículo 6 del D.S. N° 003-97-TR, que señala que el trabajador tiene la libertad de disponer sobre dicha remuneración, denotando así el derecho sobre su remuneración.
- d) **Naturaleza alimentaria:** La cual tiene como base normativa el artículo 24° de la Constitución Política del Perú¹³ y el inciso 6) del artículo 648 del Código Procesal Civil¹⁴; es decir, esta peculiaridad señala que el trabajador debe de obtener una remuneración equitativa y suficiente (inembargable) que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual.

¹¹ Arauco Vivas, Tania Tula. La remuneración y los límites del *ius variandi* del empleador. En: Soluciones Laborales. Año N° 9, Número 107, Noviembre 2016, pp. 69 y ss.

¹² 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".

¹³ Constitución Política del Perú, 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".

¹⁴ Código procesal Civil artículo 468°, Inciso 6: "**Bienes Inembargables: Son bienes inembargables:** 6) Las remuneraciones y pensiones cuando no excedan de cinco Unidades de Referencia Procesal. (...)".



e) Prioridad en el pago: Ello quiere decir que el pago de la remuneración siempre tendrá preferencia frente a otras responsabilidades del empleador; por lo que si el empleador tuviera otras deudas...; deberá de dar preferencia al pago de las remuneraciones de sus trabajadores.

Por lo que la remuneración al ser un elemento esencial dentro del contrato laboral, su monto quedara establecido en el mencionado contrato, por acuerdo de las voluntades de las partes; dejándose a salvo la posibilidad de ser modificado, únicamente por el acuerdo de (la)s partes, ya que además teniendo en cuenta que la remuneración tiene carácter alimentario, en tanto suele ser la única fuente de ingreso del trabajador; no podrá modificarse de manera unilateral (salvo que sea para mejorarlo)¹⁵.

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:

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;

¹⁵ Lo puesto entre paréntesis es nuestro.



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. (Lo destacado en negritas es nuestro)

Derecho del trabajador de informarse de la política remunerativa de su empleador.

7. 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, según 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.***

Asimismo, la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria, del Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, 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:



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 [...]¹⁶

Cuestión central materia de apelación

8. El demandante pretende que el tope remunerativo de S/ 3,811.50 soles desde Octubre de 2012 (Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE) para la categoría 7 (Auxiliar II), sea fijada como su remuneración y se le pague los reintegros por el pago inferior que se le hizo, asimismo, de los beneficios colaterales que reclama.

9. Ante este pedido, la jueza de primera instancia determinó que: “La demandada no presente prueba alguna que permita apreciar que la remuneración asignada al trabajador, no es arbitraria sino que cumpliría con los parámetros previstos en la política remunerativa de la demandada, y cuáles criterios objetivos no habría cumplido éste como para aún no hacerse merecedor al tope máximo de tres mil ochocientos once con 50/100 soles, correspondiente a su grupo ocupacional de Auxiliar II, categoría 7, por lo que, debido a que la demandada no aportó elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de la remuneración básica que le estableció al actor” (p. 636). Por lo que, declaró fundada la demanda otorgando el reintegro de los incrementos remunerativos establecidos por el Acuerdo de

¹⁶ Lo destacado es nuestro.



Directorio, así como el pago de gratificaciones, bonificación Mantaro y utilidades por incidencia de los reintegros remunerativos.

10. Cuestionando esta decisión, la demandada considera que existen diferencias entre un tope mínimo y máximo de la escala remunerativa, en tal sentido, FONAFE únicamente fija un tope máximo para las empresas que se encuentran bajo su regulación.

Asimismo alega que, existen pronunciamientos, tanto del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional en torno a la naturaleza de las escalas remunerativas de FONAFE, no habiendo sido tomado en cuenta en el pronunciamiento de la jueza.

Análisis del Caso

11. Antes bien, a modo de antecedente, debemos graficar la escala remunerativa que estableció el FONAFE mediante Acuerdo de Directorio N° 005-2010/006-FONAFE, **vigente desde el 9 de setiembre de 2010**, y que era de obligatorio cumplimiento por parte de la demandada, a saber:

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

Fuente: <http://ww3.electroperu.com.pe/store/documentos/1634.pdf>



Asimismo, el Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE **vigente desde el 12 de noviembre de 2012** (Directorio aplicado por la jueza), 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

Fuente:

<http://www.electroperu.com.pe/bITransparenciaEstandar/InformacionPersonal/PoliticaRemunerativa2012Sem-I.pdf>

En el oficio SIED N° 8080-2012 que FONAFE comunica dicha escala remunerativa a la demandada, p. 137, 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.

12. De dicha precisión, se extrae que la política remunerativa de la demandada debe considerar como **tope máximo la remuneración bruta mensual fijada para cada grupo ocupacional**, y de una interpretación en sentido contrario se infiere que dicha política comprende también una remuneración mínima, para cada grupo, asimismo, cuando establece **cierta racionalidad con criterios objetivos**, se entiende para asignar la



remuneración para cada trabajador y si fuere el caso para otorgar el tope máximo, debe hacerlo observando un mínimo de lógica, el principio de razonabilidad y proporcionalidad. Esto implicaba que la demandada desarrollará su política remunerativa sobre dichos criterios objetivos para que el trabajador aspire cumplirlos, a fin de alcanzar el tope máximo remunerativo correspondiente a su grupo ocupacional.

13. Entonces, si la demandada considera que la remuneración asignada al trabajador demandante debe ser convalidado en sede judicial, y que éste no tenía derecho a ganar el tope máximo, esto es, **demostrar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales**, lo que incluye el Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE, asimismo, **la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado por el trabajador consistente en percibir una remuneración diminuta e irrazonable**, entonces, le incumbe la carga de la prueba, según los artículos 23.4. a) y b) de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT)¹⁷.

14. Sin embargo, la demandada no presenta prueba alguna que permita apreciar que la remuneración asignada al trabajador, 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 aún no hacerse merecedor al tope máximo de S/ 3,811.50, correspondiente a su grupo ocupacional de Auxiliar II, categoría 7. Menos aún, los convenios colectivos por los cuales habría tenido incidencia en su incremento.

¹⁷ 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:
a) El pago, [...], el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, [...]
b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.



15. Hay, pues, un vacío de regulación de 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 y razonable de la remuneración básica que le estableció al actor. Lo que constituye una arbitrariedad que comete la demandada para con el actor, ya que el tope máximo se tornaría en inalcanzable por ausencia de criterios objetivos y regulación interna para su obtención.

Es más, en la Audiencia de Vista (minuto 00:15'20"), el Juez ponente le preguntó al abogado y representante legal de la parte demandada sobre la existencia de la política remunerativa (incluso, con la finalidad de actuarlo como prueba de oficio), a los que respondió: ***si tiene pero no ha presentado***, observándose una falta de probanza sobre los criterios objetivos que la demandada alega en su contestación de demanda (p. 119)

16. Es por ello que, la Juez en su sentencia, si bien no lo explicita, empero, se infiere que aplica el principio jurídico de razonabilidad y proporcionalidad (lo más cercano a la justicia y lo más alejado de la arbitrariedad) al caso concreto, pues, el actor en su demanda al alegar el derecho de ganar el tope máximo remunerativo, no lo hace como mínimo, sino fundamentando que: "7. [...] no existe ningún parámetro o lineamiento interno aprobado por el propio demandado en la cual se regule el *manejo racional con criterios objetivos de los presupuestos autorizados*. Y, estando a que el único medio normativo que regula el manejo racional del presupuesto remunerativo es el Acuerdo de Directorio FONAFE en la cual se ha aprobado la Escala Remunerativa de la empresa demandada, este constituye el único medio mediante el cual se



puede determinar las remuneraciones de los trabajadores según su categoría, puesto que, la Ley N° 27170 y el Decreto Supremo N° 043-2002-EF, ha premunido en el Acuerdo de Directorio FONAFE una finalidad de cautelar la objetividad en la asignación de las remuneraciones de los trabajados al no dejar dicha asignación al libre albedrío y criterio personal de los funcionarios”, pp. 5 y 6, por lo que se entiende que el demandante denuncia el estado de arbitrariedad remunerativa por su monto irrisorio del cual sería víctima, por lo que la juzgadora hace uso de su facultad *Iura Novit Curia* (el juez conoce el Derecho) consagrado en el artículo VII del Código Procesal Civil¹⁸, y aplica dicho principio jurídico consagrado en el artículo 200, párrafo final, de la Constitución¹⁹, es por ello que a p. 641, realizó la argumentación siguiente:

“[...] la demandada no presente prueba alguna que permita apreciar que la remuneración asignada al trabajador, no es arbitraria sino que cumpliría con los parámetros previstos en la política remunerativa de la demandada, y cuáles criterios objetivos no habría cumplido éste como para aún no hacerse merecedor al tope máximo tres mil ochocientos once con cincuenta céntimos (S/ 3,811.50) correspondiente a su grupo ocupacional de Auxiliar II, categoría 7, por lo que, debido a que la demandada no aportó elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de la remuneración básica que le estableció al actor.”

¹⁸ El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente.

¹⁹ Artículo 200.- Son garantías constitucionales:

[...] el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo [...]



Sobre el **principio de razonabilidad y proporcionalidad**, cabe citar su definición en la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) N° 045-2004-PI/TC, a saber:

24. De modo algo más genérico, pero también comprendido en el concepto de razonabilidad, se halla la noción de éste según la cual se identifica la razonabilidad como prohibición o interdicción de arbitrariedad. Razonable sería, así, toda intervención en los derechos fundamentales que constituya consecuencia de un fundamento. Arbitraria, aquélla donde ésta se encuentra ausente. En relación a la igualdad, carente de razonabilidad sería el tratamiento diferenciado ausente de fundamento alguno.

25. La proporcionalidad, por su parte, en este contexto, conjunto al principio de razonabilidad, como parámetro de los supuestos de discriminación, alude fundamentalmente a la relación de idoneidad o adecuación entre medio y fin; sin embargo, en cuanto hay una implicancia entre idoneidad y necesidad, la relación "proporcional" entre medio y fin puede conducir también a imponer un examen de necesidad. Es decir, la opción del medio menos gravoso.

[...]

27. Ahora bien, esta exigencia de proporcionalidad conjunta a la de razonabilidad, resulta ciertamente restringida en comparación con el denominado "principio de proporcionalidad". En efecto, el principio de proporcionalidad, entendido en su acepción clásica alemana como "prohibición de exceso" (Untermaßverbot), [...]

17. Al respecto, la Jueza 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 Exp. N° 13641-2015-0-1801-JR-LA-08, pp. 213 y ss., 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 empleado 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 topos 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 [...].

Este criterio también es seguido por la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima en el Exp. N° 12681-2013 (pp. 189 y ss.) y la Primera Sala Transitoria Laboral de Lima en el Exp. N° 18884-2014 (pp. 199 y ss.) donde se declaró fundada la demanda de nivelación en los casos de las escalas remunerativas de Electro Perú.

18. 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. Normativa convencional que aplicamos en observancia del principio *iura novit curia* (El juez pone el Derecho) consagrado en el citado artículo VII del CPC.

19. En conclusión, resulta razonable, proporcional y de justicia ordenar a la demandada que cumpla con reconocer el tope máximo de S/ 3,811.50 al actor, desde su vigencia, puesto que no existen razones para justificar el monto remunerativo asignado al actor, menos aún criterios objetivos y regulación interna para acceder a dicho tope máximo.



20. Por último, respecto a los beneficios por incidencia de la nivelación, reconocidos en primera instancia, como son las gratificaciones, bonificación Mantaro y utilidades, no existe cuestionamiento alguno respecto a la forma de cálculo ni los montos, por lo que, se debe tener en cuenta el **Principio de Limitación del Agravio** por el cual el Superior en grado, debe limitarse a los agravios que fundamenta la parte apelante, expresado en el aforismo *tantum appellatum quantum devolutum*. Todo ello en concordancia con el artículo 358 Código Procesal Civil (CPC), que dispone lo siguiente: “El impugnante fundamentará su pedido en el acto procesal en que lo interpone, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva”

Absolución de los agravios

21. En el **primer agravio** alude a que la jueza debió analizar cuál es la naturaleza y los alcances de la política salarial aprobada por FONAFE, existiendo en la escala un tope mínimo y uno máximo de la remuneración bruta mensual que comprende, de acuerdo a la Directiva Corporativa - Directiva de Gestión aprobada por FONAFE en su apartado 4.3: remuneración básica, bonificaciones, gratificaciones, Compensación por tiempo servicio (CTS) quinquenios y otros conceptos remunerativos.

Ahora bien, con relación a los conceptos que componen la remuneración bruta mensual que alega la apelante, si analizamos el Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE que aprueba la política remunerativa de ELECTROPERÚ S.A., p. 89, no indica que la remuneración bruta mensual comprende: la remuneración básica, bonificación consolidada, bonificación Mantaro, carga familiar de



hijo, asignación por encargo, bonificación por 25 y 30 años, incrementos AFP de 10,23% y 3.0% e incremento de 3.3% SNP.

En dicha política remunerativa, sólo se aprecia en el ítem 3, el concepto Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA) para la categoría 1 al que pertenece únicamente el Gerente General, y no así para las restantes categorías. Indicándose que el TIMA comprende: *las remuneraciones, gratificaciones, bonificaciones, quinquenios, asignaciones, compensación por tiempo de servicios y cualquier otro concepto [...]*.

De la interpretación de esta disposición, entonces, queda claro que no es verdad la alegación de la demandada, por lo que se desestima el presente agravio.

22. El **segundo agravio** alude la demandada que, existen diferencias entre un tope mínimo y máximo de la escala remunerativa que se desarrolla en la Directiva Corporativa - Directiva de Gestión aprobada por FONAFE en su apartado 4.3 y que la jueza no analizó la naturaleza de FONAFE así como su Ley de creación.

Con relación al análisis de la naturaleza y alcances de la política remunerativa que FONAFE aprobó para la demandada, la apelada cumple con realizar el análisis del instrumento de gestión de personal en cuestión, como se puede advertir del fundamento 5, de la sentencia: "Por lo que esta judicatura concluye que al no existir dicho criterio de diferenciación no cabe considerarse como tope máximo y por ende inferirse que les asiste a todos los trabajadores de dicho nivel, el pago de la nueva escala remunerativa" (p. 639)



Entonces, la jueza de origen sí analizó, que aquellos conceptos eran topes máximos y, que no deben ser entendidos como incrementos automáticos, en tal medida, el tema materia de controversia estaba centrado en determinar si, ELECTROPERÚ cumplió o no con fundamentar por qué al actor se le pagaba S/ 750.00 soles (pp. 6 - 47 y ss.) y, cuáles son los criterios objetivos racionales para que un trabajador alcance el tope máximo. Por consiguiente, el argumento del apelante que refiere que el juez no tomó en cuenta el carácter de tope máximo de dicha remuneración, debe ser rechazado.

23. En cuanto al **tercer agravio**, la demandada considera que, en la sentencia no existe un análisis lógico que permita inferir la existencia de motivación, asimismo, que no se tomó en cuenta los pronunciamientos del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional en torno a la naturaleza de las escalas remunerativas de FONAFE, no habiendo existido pronunciamiento de la jueza.

Sobre el particular, de la sola lectura de la sentencia materia del grado, se estima que la jueza de la demanda realizó una motivación centrada en decidir sobre el fondo de la materia controvertida, por lo que contiene la motivación necesaria para dar razones por las cuales declaró fundada en parte la demanda.

Con relación a los criterios establecidos por el TC, cabe destacar que, estos no son aplicables a la sentencia materia del grado, ya que en dicha decisión el TC objeta que la resolución sometida a su control, interpreta equivocadamente como remuneración mínima o tope mínimo la Remuneración Bruta



Mensual que FONAFE estableció para cada categoría ocupacional de la demandada, como tope máximo.

Esta interpretación no realizó la sentencia apelada, sino que declaró fundada la demanda porque la demandada no estableció los criterios objetivos o reglamentación interna que justifique la remuneración diminuta que le asignó al demandante, entonces, al no haber otro referente objetivo, optó considerar el tope máximo como la remuneración que debió ganar el actor.

En efecto, el criterio jurisprudencial de la STC N° 04458-2014-PA/TC, se puede comprobar en el fundamento siguiente:

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. (Subrayado nuestro)

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. (Subrayado nuestro)

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.

En ese sentido, la interpretación para el caso que realiza el TC es distinta al que argumenta la sentencia apelada, por lo que yerra la apelante al pretender subsumir el presente caso al resuelto por el TC en dicho Exp. N° 04458-2014-PA/TC.

24. Respecto al **cuarto agravio**, alude la demandada que existen pronunciamiento de la Sala Laboral, donde se ha denegado este tipo de petitorios.

Sobre el particular, tenemos la Sentencia de Vista de la Sala Laboral Permanente de Huancayo del 5 de septiembre de 2017, recaída en el Exp. No. 00166-2017-0-1501-SP-LA-01, que reforma la apelada declarando infundada la demanda, dejando a salvo el derecho de los recurrentes, porque según el fundamento g), en ese entonces el Colegiado discernió que la pretensión corresponde a una homologación de remuneraciones, más no a una nivelación, puesto que en la demanda se realizó la comparación de los ingresos mensuales que perciben con los ingresos de otros trabajadores que se encuentran en el mismo nivel, conforme a las boletas de pago presentadas. Lo que no es el caso de la presente demanda, en la



que no se hace referencia a la ganancia de otros trabajadores distintos al actor, alegando disparidad injusta de ingresos.

25. Además, la Sentencia de Vista de la Sala Laboral Permanente de Huancayo del 11 de mayo de 2017 recaída en el Exp. 01575-2016-0-1512-JR-LA-02, la sentencia materia del grado venía declarando infundada la demanda y que el Colegiado confirmó, en razón a que en la demanda se pedía la nivelación interpretando erradamente los acuerdos de Directorio de FONAFE al considerar la remuneración bruta mensual como una remuneración mínima, por lo que era obligación de la empresa de pagarle al trabajador, pese a ser sólo un monto máximo.

26. Por último, en cuanto a la Sentencia de Vista expedida por la misma sala en el Exp. N° 00819-2017-0-1501-JR-LA-03, de igual modo, la sentencia materia del grado venía declarando infundada la demanda y que el Colegiado de ese entonces confirmó, debido a que en la demanda se pedía la nivelación interpretando erradamente los acuerdos de Directorio de FONAFE al considerar la remuneración bruta mensual como una obligación de la empresa de pagarle al trabajador, pese a ser sólo un monto máximo.

En los mencionados casos, la argumentación de ambas sentencias de vista, difieren de la presente, por lo tanto, la conclusión acaecida en el presente proceso torna un camino argumentativo distinto en la solución del conflicto en congruencia con la *causa petendi* de la demanda, en relación a las decisiones adoptadas en los procesos citados.



27. El **quinto agravio** sostiene que, existe incongruencia en el análisis de la jueza, ya que no estamos ante la institución de homologación, en la cual para efectos de determinar si existe discriminación salarial entre trabajadores que realizan la misma labor, se requiere la existencia de ciertos criterios o elementos objetivos razonables, sin embargo, del contenido de la demanda se advierte que el petitorio es la nivelación de su remuneración.

Empero, es la propia demandada en su escrito de contestación (p. 119) en el párrafo 2.14 quien aduce que la designación de las remuneraciones, **se efectúa utilizando criterios objetivos** para el cumplimiento de parámetros como la antigüedad, experiencia, nivel de estudios, capacitaciones y realización de actividades en su centro de trabajo. En tal medida, la jueza correctamente determinó que la demandada no probó cuales eran aquellos criterios objetivos, por consiguiente, no se equiparó a un proceso de homologación, sino, únicamente, se exigió la carga de la prueba de la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado en aplicación de los artículos 23.4. a y b de la NLPT

28. En su **último agravio**, alega la demandada que se debe declarar la nulidad del extremo de la sentencia que ordena el pago de costos del proceso equivalente al 20%, que de ser el caso deberá ser pagada en ejecución de sentencia. Empero esta afirmación es falsa, ya que en la parte resolutive de la sentencia recurrida (p. 648) se indicó que los costos serán liquidados en ejecución de sentencia, por lo que el agravio debe ser denegado.

Conclusión



29. En consecuencia, correspondía a la demandada, en aplicación de las normas contenidas en el artículo 23.4., incisos a) y b) de la NLPT, probar que: **cumplió con sus obligaciones contractuales** a las cuales se integra el Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE, y la **existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado** por el actor de percibir una remuneración irrisoria. Esto es, que durante el tiempo de servicios materia de controversia, la demandada le asignó la remuneración debida al actor, según criterios objetivos, al ser ésta inferior al tope máximo para su grupo ocupacional establecido en dicho Acuerdo de Directorio. No habiendo demostrado aquello, se determina que al actor le corresponde el tope máximo establecido en el mencionado Acuerdo, ya que es el único referente remunerativo a tomarse en cuenta, ante el estado de arbitrariedad y ausencia de regulación que ha creado la demandada en el centro de trabajo respecto a la asignación de las remuneraciones al actor, 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 tiene y, además, conozca los requisitos y evaluaciones que debe cumplir para acceder al tope máximo remunerativo (tanto más si se trata de una empresa del Estado), en el ejercicio del derecho convencional al ascenso, en este caso, remunerativo, y que se aplica en el presente en observancia del principio *Iura Novit Curia* (El Juez conoce el Derecho) consagrado en el citado artículo VII del CPC. Por lo que se confirma la sentencia recurrida.

30. Finalmente, cabe recomendar a la demandada, que 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, incorporado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria²⁰ del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, publicado el 08 marzo 2018, 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.

III. DECISIÓN

Con base a los fundamentos antes expuestos, esta Sala, ejerciendo justicia a nombre de la Nación **RESUELVE:**

²⁰ 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.

No constituye requisito indispensable que la política remunerativa a ser comunicada a los trabajadores contenga los montos que forman parte de la estructura salarial.



1. **CONFIRMAR** la Sentencia contenida en la Resolución N° 3 del 16 de octubre de 2018, a páginas 630 y siguientes, que resuelve declarar Fundada la demanda, con lo demás que contiene.
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 incorporado por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR.

NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.