

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**TESIS**

**ANÁLISIS DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS  
EMPRESAS ELÉCTRICAS DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LA**

**REGIÓN SUR 2024**

**PRESENTADA POR:**

**ADELA ALMONTE CASTILLO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**ABOGADA**

**PUNO – PERÚ**

**2025**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



# 11.04%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 7 JUL 2025, 9:58 AM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL  
1.88%

● CHANGED TEXT  
9.15%

## Report #27370435

ADELA ALMONTE CASTILLO // ANÁLISIS DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS ELÉCTRICAS DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LA REGIÓN SUR 2024 RESUMEN En las empresas de distribución y comercialización de la región sur, se ha observado una percepción significativa de los trabajadores sobre la política remunerativa, el objetivo fue: Analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur 2024. La investigación es cualitativa de tipo descriptivo, con unidades de estudio que estuvo conformado por 16 trabajadores de las empresas eléctricas de la región sur, para la recolección de datos se ha empleado la técnica de la entrevista en su forma estructurada, asimismo el análisis documental de las políticas remunerativas de las empresas. Los resultados existen una percepción generalizada de discriminación salarial, con diferencias en la aplicación de remuneraciones pese a realizar labores similares. Se reconoce que el proceso de aprobación de la política remunerativa involucra principalmente al Directorio de FONAFE y, en menor medida, a instancias técnicas internas. La política remunerativa discriminatoria en las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 afecta principalmente el clima laboral, el bienestar económico, la motivación y la productividad de los trabajadores. Las causas más señaladas son la mala gestión y falta de compromiso de los funcionarios, la categorización

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

ANÁLISIS DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS  
EMPRESAS ELÉCTRICAS DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LA

REGIÓN SUR 2024

PRESENTADA POR:

ADELA ALMONTE CASTILLO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

  
Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

PRIMER MIEMBRO

:

  
Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

ASESOR DE TESIS

:

  
Mg. MARTÍN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

Área: Ciencias Sociales.

Sub Área: Derecho

Línea de Investigación: Derecho

Puno, 09 de julio del 2025.

## DEDICATORIA

Dedico la presente tesis:

A mi madre María quien con su sabiduría me ha conducido en mi formación profesional a quien quedo eternamente agradecida por forjar mi camino.

A mi hijo Luis Miguel, quien es la razón de mi superación.

A todos mis maestros que me inculcaron conocimientos, principios y valores.

***ADELA ALMONTE CASTILLO***

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Privada San Carlos de Puno por brindarme la oportunidad de cursar mis estudios de pregrado.

Expreso mi agradecimiento a todos los docentes de la Facultad de Ciencias, Escuela Profesional de Derecho, en la etapa de pregrado, por compartir sus valiosos conocimientos durante mi formación profesional.

A mi Asesor el Mg. Martin Huisa Huahuasoco, por haberme brindado acertadamente su asesoría para el desarrollo de la presente tesis.

Agradezco sinceramente a todas las personas que, de manera directa e indirecta, colaboraron en la realización del trabajo de investigación.

***ADELA ALMONTE CASTILLO***

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ÍNDICE DE ANEXOS	8
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>14</b>
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.1.2. PROBLEMA ESPECÍFICO	17
<b>1.2. ANTECEDENTES</b>	<b>17</b>
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	20
<b>1.3. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>22</b>
<b>1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>24</b>
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	24
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>	<b>25</b>
2.1.1. POLÍTICA REMUNERATIVA	25
2.1.2. DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA	26
<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>27</b>
2.2.1. POLÍTICA REMUNERATIVA	27
2.2.2. LA REMUNERACIÓN	28
2.2.3. ESCALA REMUNERATIVA	28
2.2.4. DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA	28
2.2.5. LABORES DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN	28
2.2.6. ACUERDO DE DIRECTORIO	29
2.2.7. REMUNERACIÓN BÁSICA MENSUAL MÁXIMA	29
2.2.8. REMUNERACIÓN TOTAL MÁXIMA MENSUAL	29
2.2.9. IGUALDAD REMUNERATIVA	29
<b>2.3. MARCO LEGAL</b>	<b>29</b>
2.3.1. LEY 30709	29
2.3.2. DECRETO SUPREMO NO 002-2018-TR	30

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>	<b>31</b>
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>31</b>
3.2.1. POBLACIÓN	31
3.2.2. MUESTRA	31
<b>3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>32</b>
3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	32
<b>3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>33</b>

<b>3.5. CATEGORÍAS - EJES DE ANÁLISIS, SUB CATEGORÍAS - SUB EJES DE ANÁLISIS</b>	<b>33</b>
<b>3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	<b>34</b>
<b>3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS</b>	<b>34</b>
<b>3.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>34</b>
<b>3.9. DELIMITACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	
<b>4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	<b>36</b>
4.1.1. RESULTADOS DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LA REGIÓN SUR EN 2024	36
4.1.2. RESULTADOS DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LA REGIÓN SUR EN 2024	42
4.1.3. RESULTADO DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DISCRIMINATORIA DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LA REGIÓN SUR EN EL AÑO 2024	47
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>51</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>52</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>54</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>59</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 01:</b> ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la política remunerativa en las empresas de distribución y comercialización de la región sur?	37
<b>Tabla 02:</b> ¿Cómo se aplica la política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?	39
<b>Tabla 03:</b> ¿Cree usted que el propósito de la política remunerativa es garantizar que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno?	40
<b>Tabla 04:</b> La política remunerativa su propósito es garantizar la equidad salarial, además de reconocer el aporte y valor de cada empleado, ¿se cumple este objetivo?	41
<b>Tabla 05:</b> ¿Conoce usted las políticas remunerativas de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?	42
<b>Tabla 06:</b> ¿Cuáles son los pasos a seguir, para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados?	44
<b>Tabla 07:</b> ¿Quiénes son los encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y porque considera que son ellos?	46
<b>Tabla 08:</b> ¿Cómo influye la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?	48
<b>Tabla 09:</b> ¿Cuál cree que sea la razón para que las empresas de distribución y comercialización de la región sur, apliquen una política de remuneraciones discriminatoria a sus trabajadores, pese a realizar similares labores?	49

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<b>Figura 01:</b> Normativa que cuentan en la actualidad para la aplicación de la política remunerativa en las empresas de distribución y comercialización de la región sur	37
<b>Figura 02:</b> Política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur 2024	39
<b>Figura 03:</b> Propósito de la política remunerativa para garantizar que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno	40
<b>Figura 04:</b> ¿La política remunerativa garantiza la equidad salarial, reconoce el aporte y valor de cada empleado?	41
<b>Figura 05:</b> Conocimiento sobre las políticas remunerativas de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur	43
<b>Figura 06:</b> Los pasos que deben seguir, para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados	44
<b>Figura 07:</b> Encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024	46
<b>Figura 08:</b> Impacto de la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur	48
<b>Figura 09:</b> Razones para que las empresas de distribución y comercialización de la región sur, apliquen una política de remuneraciones discriminatoria a sus trabajadores, pese a realizar similares labores	50

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 01:</b> Matriz de categorización	60
<b>Anexo 02:</b> Formulario Google aplicación de Entrevista	61
<b>Anexo 03:</b> Documentos de análisis	87

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CEDAW	: Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
FONAFE	: Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado
MINEM	: Ministerio de Energía y Minas
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
TIMA	: Tope de Ingreso Máximo Anual

## RESUMEN

En las empresas de distribución y comercialización de la región sur, se ha observado una percepción significativa de los trabajadores sobre la política remunerativa, el objetivo fue: Analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur 2024. La investigación es cualitativa de tipo descriptivo, con unidades de estudio que estuvo conformado por 16 trabajadores de las empresas eléctricas de la región sur, para la recolección de datos se ha empleado la técnica de la entrevista en su forma estructurada, asimismo el análisis documental de las políticas remunerativas de las empresas. Los resultados existen una percepción generalizada de discriminación salarial, con diferencias en la aplicación de remuneraciones pese a realizar labores similares. Se reconoce que el proceso de aprobación de la política remunerativa involucra principalmente al Directorio de FONAFE y, en menor medida, a instancias técnicas internas. La política remunerativa discriminatoria en las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 afecta principalmente el clima laboral, el bienestar económico, la motivación y la productividad de los trabajadores. Las causas más señaladas son la mala gestión y falta de compromiso de los funcionarios, la categorización impuesta por FONAFE, factores económicos no atendidos y, en menor medida, intereses políticos.

**Palabras claves:** Discriminación salarial, Escala remunerativa, Política remunerativa.

## ABSTRACT

In distribution and marketing companies in the southern region, a significant perception of workers' compensation policies has been observed. The objective was to analyze the compensation policy of workers in distribution and marketing companies in the southern region in 2024. This research is a descriptive qualitative study, with study units comprised of 16 workers from electric companies in the southern region. Structured interviews were used to collect data, as well as documentary analysis of the companies' compensation policies. The results show a widespread perception of wage discrimination, with differences in the application of remuneration despite performing similar tasks. It is recognized that the approval process for the compensation policy primarily involves the FONAFE Board of Directors and, to a lesser extent, internal technical bodies. The discriminatory compensation policy in electric distribution and marketing companies in the southern region in 2024 primarily affects the work environment, economic well-being, motivation, and productivity of workers. The most frequently cited causes are poor management and lack of commitment from officials, the categorization imposed by FONAFE, unaddressed economic factors, and, to a lesser extent, political interests.

**Keywords:** Salary discrimination, Salary scale, Remuneration policy.

## INTRODUCCIÓN

En términos generales, la política de remuneraciones en las empresas pertenecientes al FONAFE en Perú se encuentra alineada con la normativa laboral vigente en el país. Esto significa que dichas empresas están obligadas a respetar las disposiciones legales relacionadas con el salario mínimo, los beneficios laborales y otras condiciones laborales establecidas por el Estado peruano.

Un sistema de compensación adecuado facilita que la empresa capte y retenga a profesionales con altas competencias, motivándolos a alcanzar un rendimiento sobresaliente y a progresar en su desarrollo profesional. Las políticas retributivas juegan un papel clave en la gestión del talento humano, aunque también representan uno de los retos más constantes en esta área (Barczak et al., 2021).

Actualmente, las estrategias de compensación abarcan una combinación compleja de componentes, que incluyen tanto factores no monetarios, como el reconocimiento y las recompensas simbólicas, como elementos económicos, tales como el salario base, bonificaciones, incentivos y beneficios adicionales. Sin duda, un esquema de remuneración bien diseñado representa solo una parte de la política integral de gestión del personal, la cual también abarca áreas como el reclutamiento, el desarrollo de competencias y las oportunidades de ascenso. Además, la estructura del sistema debe garantizar la igualdad de trato, evitando cualquier tipo de discriminación por razones ajenas al ámbito profesional, y promover una atención individualizada hacia cada empleado. (Barczak et al., 2021).

En primer lugar, se observa una comprensión limitada del alcance del derecho fundamental a la no discriminación salarial entre mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Esta falta de claridad se manifiesta tanto en el ámbito jurídico como en el político, lo que ha llevado a pasar por alto múltiples formas de discriminación salarial, ya sea directa o indirecta. Aunque Chile ha asumido compromisos internacionales mediante tratados ratificados —como el Convenio 100 de la OIT y la CEDAW de la ONU— que no solo exigen el reconocimiento de este derecho, sino también su promoción activa, la situación continúa sin cambios significativos. En segundo

lugar, se evidencia la ineficacia de los mecanismos existentes para garantizar el derecho a la igualdad salarial, incluso cuando se limitan al principio básico de "igual salario por igual trabajo". (Rojas 2020). En cuanto a este asunto, en Indonesia se realizó un estudio que incluyó a 150 trabajadores de una empresa privada en distintos puestos. Los hallazgos mostraron una relación positiva entre la compensación y el desempeño laboral, evidenciada por un valor  $t$  de 2.72. (Sidabutar et al. 2020). De este modo, las políticas de remuneración influyen directamente en el entorno laboral de los empleados y en el nivel de compromiso que estos demuestran hacia la empresa. Para una gestión eficaz del talento humano, es fundamental aumentar la satisfacción de los trabajadores en relación con su salario. El diseño del sistema retributivo debe reflejar principios de justicia e incluir incentivos, con el fin de fomentar la motivación y la creatividad del personal. Por ello, las organizaciones deben enfocarse en fortalecer la equidad interna en los esquemas de pago, como base para una administración salarial exitosa y una mayor satisfacción laboral. (Dingyang 2022).

En Perú, los derechos laborales cuentan con respaldo conforme a los estándares internacionales, tal como lo señala la Constitución, la cual garantiza la protección de los trabajadores tanto del sector público como del privado. Entre estos derechos se incluye el acceso a políticas salariales justas, que les permitan desempeñar sus funciones con dignidad, conforme a lo establecido por la ley. Asimismo, el país ha suscrito 76 convenios laborales, de los cuales 67 se encuentran vigentes, clasificados en Convenios fundamentales, de gobernanza (prioritarios) y técnicos. Estos tratados abordan temas como la equidad en la remuneración, entre otros aspectos relevantes. (Cordova & Rodríguez, 2021).

El presente trabajo de investigación se ha dividido en cuatro capítulos; en el capítulo I, se desarrolla planteamiento del problema, antecedentes, objetivos de la investigación. En el capítulo II, marco teórico, conceptual e hipótesis de la investigación. En el capítulo III, metodología de la investigación. Finalmente, en el capítulo IV, exposición y análisis de resultados, seguido de las conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las Empresas del estado, deben contar con una política remunerativa y una escala remunerativa aprobadas por Acuerdo del Directorio de FONAFE e instrumentalizadas por el órgano de más alta jerarquía de la Empresa (Directorio), las cuales serán de aplicación para todo el personal de la planilla de la Empresa, sea a plazo indeterminado o fijo.

En un entorno donde la equidad y la justicia son pilares esenciales, las empresas tienen el deber de asegurar que sus políticas salariales estén alineadas con estos valores. Establecer una política salarial justa no solo cumple con las normativas legales, sino que también evidencia el compromiso de la organización con sus trabajadores (Quantum Consultores Empresa de Consultoría, 2024).

Electro Puno S.A.A., es una Empresa Concesionaria de Distribución de Energía Eléctrica en el Departamento de Puno, creada por escisión del bloque patrimonial de Electro Sur Este - Gerencia Sub Regional Puno, aprobada mediante acuerdo adoptado en la Junta General de Accionistas de esta última Empresa de fecha 9 de julio de 1999, inscrita en la Oficina Registral Regional José Carlos Mariátegui – Oficina Puno, el día 28 de octubre de 1999 en el Tomo N° 74, Asiento N° 21742 y Ficha N° 1467, iniciando sus operaciones el 01 de noviembre de 1999 dentro de su Área de Concesión en la Región Puno.

En octubre de 1999, se lleva a cabo la escisión de la empresa regional de servicio público de electricidad Electro Puno S.A.A. del bloque patrimonial de la gerencia sub regional Puno de la empresa regional de servicio público de electricidad Electro Sur Este S.A.A. en Cusco.

Este proceso de separación implica la creación de una entidad autónoma, Electro Puno S.A.A., distinta de la estructura patrimonial de Electro Sur Este S.A.A. en Cusco, marcando así un hito en la reorganización de las operaciones y recursos relacionados con los servicios públicos de electricidad en la región.

De acuerdo al acta de convalidación y ratificación del acta de transferencia de recursos humanos de la empresa Electro Sur Este S.A.A. a la empresa Electro Puno S.A.A. se tiene establecido en la cláusula quinta de las obligaciones numeral 5.2 de Electro Puno S.A.A numeral 5.2.1 que señala textualmente: “asumir al personal transferido con todos sus derechos inherentes de una relación laboral con todos los beneficios y derechos adquiridos en la relación laboral que tenían con la empresa Electro Sur Este S.A.A”.

Sin embargo, en el año 2004, por acuerdo de directorio No 012-2004/022-FONAFE del 29 de diciembre del 2004, se procede a aprobar la política remunerativa de Electro Puno S.A.A. con la denominación de remuneración total máxima mensual, la cual es contraria al derecho adquirido por los trabajadores, ya que debe tenerse en cuenta que con esta denominación de la política remunerativa de los trabajadores de Electro Puno S.A.A. Se viene recortando derechos laborales en cuanto a la remuneración básica y otros conceptos remunerativos por convenio colectivo, con respecto a la Empresa Electro Sur Este S.A.A. Cusco, subsiste dentro de su política remunerativa: la denominación de remuneración básica mensual máxima y no como a los trabajadores de Electro Puno S.A.A. con la denominación de remuneración total máxima mensual. Los salarios son insuficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y su familia, lo que resulta en una disminución en su rendimiento, insatisfacción y falta de conexión con la empresa. Además, se observa una alta rotación de personal y renuncias, ya que las remuneraciones ofrecidas no son competitivas en comparación con otras empresas estatales como Electro Sur Este S.A.A., Electro Ucayali S.A.A., y Electro Sur S.A.A., que se dedican a las mismas actividades de distribución y comercialización de energía eléctrica.

La política remunerativa para la empresa regional de servicio público de electricidad Electro Puno S.A.A. es discriminatoria frente a las empresas de distribución y comercialización de la región sur.

El derecho a no ser discriminado no entra en conflicto con el derecho a la igualdad; no obstante, son conceptos distintos que requieren un análisis separado.

El derecho a la igualdad exige que se brinde el mismo trato a las personas que tienen características similares y que se haga una distinción válida entre quienes se diferencian por hechos objetivos. En esencia, se trata de asegurar una igualdad en el trato y en los criterios para todos (Zuta 2019).

El enfoque se centra en asegurar la igualdad en la remuneración, garantizando que a un trabajo de igual valor se le otorgue el mismo pago, sin ningún tipo de discriminación. Esto implica que el empresario o empleador debe cumplir con lo establecido en la Constitución, respetando la capacidad, calificación o antigüedad (Vergara 2019).

El Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE, fundamenta el hecho de la remuneración total máxima mensual aprobada para los trabajadores de Electro Puno S.A.A., en el texto único ordenado de la directiva de gestión y procesos presupuestario de las empresas bajo el ámbito de FONAFE aprobado mediante acuerdo de directorio N° 007-2005/006-FONAFE, que en el rubro definiciones básicas numeral o) definen al Tope de Ingreso Máximo Anual – TIMA.

El Acuerdo de directorio No 003-2005/018-FONAFE, que en su numeral 4.4 aplicación del TIMA establece lo siguiente: “los derechos adquiridos de los trabajadores de las empresas con anterioridad a la fijación del TIMA no podrán ser afectados ni restringidos por este...”.

La política y escala de remuneración están estrechamente vinculadas con el clima laboral en las empresas. Los empleados buscan recibir beneficios de la organización, como un salario equitativo, seguridad y estabilidad en el empleo, oportunidades de desarrollo profesional, condiciones de trabajo favorables, y otros incentivos. Entre estos factores, las compensaciones se destacan como un componente clave en la relación laboral (Viñán et al., 2020).

La satisfacción laboral suele describirse como un estado emocional positivo y agradable que refleja la percepción subjetiva de las experiencias laborales de una persona. Por otro lado, el clima organizacional se entiende como la percepción que los individuos tienen sobre el entorno interno en el que trabajan (Arias & Arias, 2014).

En atención a lo expuesto, nos convoca a plantearnos las siguientes interrogantes de investigación:

### **1.1.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo se aplica la política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur 2024?

### **1.1.2. PROBLEMA ESPECÍFICO**

- ¿Cuáles son las labores que desarrollan los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024?
- ¿Cómo influye la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024?

## **1.2. ANTECEDENTES**

### **1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Viñan et al.,(2020) refiere que los hallazgos de la investigación beneficiarán tanto a la organización como a la formación profesional de los investigadores, facilitando la toma de decisiones preventivas y correctivas en relación al sistema de compensación y remuneración, así como al rendimiento laboral de los empleados. Esto tiene como fin mejorar los niveles de productividad y atraer y retener talento humano mediante estos subsistemas, que son clave para el logro de los objetivos organizacionales de la corporación.

Baamonde & Emilia (2019,) sostiene que la sentencia llega a una serie de conclusiones que, en su formulación, no dejan lugar a dudas, antes de introducir inesperadamente el Derecho antidiscriminatorio por edad de la Unión Europea, que se convierte en uno de sus argumentos más destacados: 1) las dobles escalas salariales basadas únicamente en la fecha de contratación son ilegales; 2) la jurisprudencia, tanto constitucional como ordinaria,

sobre el principio de igualdad y la obligación de la empresa de pagar la misma retribución por un trabajo igual o de igual valor, prohíbe la existencia de una doble escala salarial basada exclusivamente en la fecha de ingreso en la empresa; 3) restablecer la legalidad y la igualdad vulneradas requiere anular la desigualdad, lo que implica igualar las retribuciones de los trabajadores afectados.

Acevedo et al., (2023) refiere que el propósito central de esta investigación es sugerir un modelo de escala salarial justo y equitativo, que tenga en cuenta las tareas y responsabilidades de cada empleado, así como su posición jerárquica en la organización, con el fin de optimizar las condiciones laborales y la motivación del personal, lo cual contribuirá a mejorar tanto el rendimiento como la calidad de los servicios prestados.

Para realizar la investigación, tomó como punto de partida la teoría básica sobre los conceptos generales y el método de valoración de puestos por puntos para mantener actualizada la evaluación de cada uno de ellos. Esto permitió establecer que las remuneraciones mantengan una distancia relativa proporcional al valor de los puestos a través de un modelo de escala salarial. Se emplearon diversas técnicas de investigación, como el censo, la entrevista directa, la guía de entrevistas y cuestionarios, lo que facilitó la recolección, tabulación y análisis de la información. Con ello, se logró obtener un diagnóstico de la situación actual de la empresa Universal Group, S.A. de C.V.

Clark (2003) Simplemente dicho, la equidad interna se refiere a la justicia relativa entre los salarios de los empleados cuando se comparan con los recibidos por otros dentro de la misma organización. La equidad externa analiza lo justo de los salarios en relación con personal fuera de la empresa. Dependiendo del tipo de trabajo y localidad, la prueba de equidad externa puede involucrar una comparación con otros predios agrícolas o aun empresas fuera de la agricultura.

Ruiz (2022) A mi parecer, existen indicios de una duda razonable en cuanto a la existencia de discriminación laboral por motivos de equidad de género, dado que ni el hospital ni el sindicato han aportado pruebas que respalden que la determinación salarial se basó en criterios objetivos y metodológicos adecuados. No se presentaron estudios de mercado

sobre sueldos, análisis del esquema de compensación para las auxiliares de enfermería relacionados con la actividad principal del empleador, ni descripciones de puestos con requisitos claros de formación y experiencia profesional. Tampoco se proporcionó un comparativo objetivo con otros puestos sindicalizados, ni criterios para valorar las actividades de cada puesto. Asimismo, falta un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que especifique los rangos salariales mínimos y máximos. En este contexto, el tribunal laboral podría concluir que tanto el Hospital como el Sindicato incurrieron en prácticas involuntarias, resultado de dinámicas sociales que perpetúan desigualdades, como ocurrió con el tabulador salarial fijado en 1993. A pesar de no contar con datos específicos de los salarios de esa fecha, es posible deducir que el incremento salarial ha seguido la misma proporción y que el salario ha sido discriminatorio desde su origen.

Soberanes (2019) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales exige a los Estados que garanticen condiciones laborales justas y satisfactorias, incluyendo una remuneración que asegure un salario equitativo e igual por trabajos de igual valor, sin ningún tipo de discriminación, y con especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como el "Protocolo de San Salvador", establece el derecho de toda persona a recibir un salario justo e igual por trabajo igual, sin distinciones.

### **1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Vergara (2019) El propósito técnico tradicional de las políticas salariales es diseñar un sistema de recompensas que sea justo tanto para el empleado como para la organización. El objetivo final es que el empleado se sienta atraído por su trabajo y esté motivado económicamente para desempeñarse de manera satisfactoria.

Franco (2021) Nuestra jurisprudencia constitucional y ordinaria, al interpretar el principio de igualdad y la obligación de la empresa de ofrecer la misma compensación por trabajos de igual valor, prohíbe la existencia de una doble escala salarial basada únicamente en la fecha

de ingreso. Esta interpretación se considera una norma más beneficiosa que la que se derivaría de la interpretación de la STJUE del 14-02-2019 [...] (FJ 10, PUNTO 5).

Pretto (2022) "La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021" tuvo como propósito describir cómo los servidores públicos bajo el régimen de contratación administrativa de servicios no acceden a los mismos beneficios sociales que los trabajadores de otros regímenes administrativos, a pesar de realizar tareas similares. La metodología de la investigación fue de enfoque cualitativo y naturaleza básica, con un diseño basado en la teoría fundamentada.

Hoyos (2024) "Del estudio del derecho a la igualdad se ha concluido que este derecho exige un trato equitativo entre personas que se encuentran en circunstancias similares. Así, la existencia de una desigualdad no necesariamente constituye una violación de este derecho constitucional, ya que solo se puede considerar que se ha vulnerado el derecho a la igualdad en caso de que la diferencia salarial carezca de una justificación objetiva y razonable.

Buendía & Díaz (2017) "El estudio concluye que no hay una normativa que defina de manera clara y objetiva cómo deben elaborarse las escalas salariales en el sector público. La legislación sólo regula el salario mínimo y máximo que puede recibir un empleado público, lo que genera grandes diferencias en las escalas salariales entre distintas Entidades e incluso dentro de la misma organización, lo que afecta el derecho a la igualdad salarial. Además, se señala que se vulnera este derecho cuando una institución pública implementa una escala salarial que favorece a un solo régimen laboral, aunque existan varios regímenes dentro de la misma. Del mismo modo, se infringe el derecho a la igualdad salarial cuando una nueva escala se aplica sólo a los empleados recientes y no a los antiguos, como ocurre en la actual normativa del régimen CAS.

### **1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Masco (2017) "En cuanto a los análisis de los valores relacionados con la política retributiva y el desempeño laboral de los empleados del área de comercialización de la empresa ELECTRO PUNO S.A., sede Juliaca, se observa que la política de retribución implementada

por la empresa tiene un impacto en el rendimiento de los trabajadores. Esto permite concluir que la retribución contribuye al desempeño del personal, tal como lo establece el marco teórico. Por lo tanto, es fundamental que la retribución sea justa, aunque no necesariamente alta, ya que existen otras formas de motivar. Sin embargo, debe ser digna y proporcional al rendimiento laboral del empleado.

Ignacio (2019) El propósito de la investigación es identificar los derechos fundamentales que se ven afectados en los servidores públicos contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, quienes son excluidos de beneficios económicos como el subsidio por fallecimiento y los gastos de sepelio. El marco metodológico se compone de: (i) un enfoque cualitativo; (ii) un diseño y método que abarca lo descriptivo, explicativo y hermenéutico; (iii) técnicas como la observación, el análisis de contenido y el examen exegético de la norma, y (iv) instrumentos como la ficha de resumen bibliográfico y la observación.

Luque (2018) Este trabajo de investigación tiene como objetivo general analizar la problemática jurídica relacionada con la vulneración de los beneficios laborales adquiridos por los docentes universitarios de la UNA Puno debido a la interpretación y aplicación de la Ley N° 30220, Ley Universitaria. El objetivo específico es examinar cómo la interpretación y aplicación estricta de esta ley afecta dichos beneficios. La investigación se llevará a cabo con un enfoque cualitativo, utilizando una metodología basada en el análisis documental y descriptivo. Se espera demostrar la problemática jurídica existente para proponer un aporte normativo que beneficie a los docentes universitarios como trabajadores del Estado.

Chura (2022) el trabajo de investigación tuvo por objetivo general analizar los factores que inciden en la desigualdad de género para ocupar cargos en la Municipalidad Distrital de Desaguadero. El planteamiento de la metodología es de nivel cualitativo, con el tipo de investigación jurídico – descriptivo, con unidades de estudios estuvo conformado por 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, para la recolección de datos se ha empleado la técnica de la entrevista en su forma estructurada, siendo su instrumento la guía de entrevista.

### 1.3. JUSTIFICACIÓN

#### **Justificación Social:**

En cuanto a lo social, el hecho de que exista una remuneración desigual entre los trabajadores de las empresas eléctricas de la región sur, constituye una vulneración a los derechos laborales, de tal forma que el trabajador de Electro Puno S.A.A, está por debajo de las expectativas salariales, lo cual repercute en la labor de distribución y comercialización que realiza la empresa, también se manifiesta en la atención a los usuarios de servicios de energía, de ahí la necesidad de abordar la igualdad de la remuneración en trabajos similares.

#### **Justificación Teórica:**

La política salarial es una herramienta clave en la gestión empresarial, ya que permite atraer, mantener y motivar a los mejores talentos del mercado laboral. Su objetivo es garantizar que la empresa cuente con un equipo altamente calificado, maximizando sus habilidades, competencias y experiencia para contribuir al cumplimiento de los objetivos corporativos y al crecimiento económico tanto del país como de la región. La política salarial consiste en un conjunto de pautas diseñadas para asegurar una distribución equitativa de los recursos destinados a la compensación del personal, considerando aspectos como habilidades, responsabilidades, méritos, rendimiento y el nivel educativo necesario para desempeñar de manera efectiva las funciones asociadas a cada puesto en la organización.

#### **Justificación Metodológica:**

El enfoque cualitativo también permite el estudio sistemático de fenómenos. A diferencia de partir de una teoría para luego contrastar con la realidad empírica y verificar si los datos la respaldan, en este enfoque el investigador inicia analizando los hechos directamente y revisando investigaciones previas de manera simultánea. Esto le permite formular una teoría coherente con lo que está observando en la realidad (Sampieri 2018)

El sentido del enfoque cualitativo es el análisis de la política remunerativa de la empresa regional de servicio público de electricidad Electro Puno S.A.A., respecto a las políticas

remunerativas de las empresas de la región sur (Electro Sur, Electro Ucayali, Electro Sur Este S.A.A).

### **Justificación normativa:**

El artículo 2, inciso 2, de la Constitución reconoce el principio-derecho de igualdad en los siguientes términos: Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Respecto a ello, este Tribunal señaló que la igualdad ostenta la doble condición de principio y de derecho subjetivo constitucional. Como principio, constituye el enunciado de un contenido material objetivo que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico. Como derecho fundamental, constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional; la igualdad oponible a un destinatario. Se trata del reconocimiento de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras (“motivo” “de cualquier otra índole”) que jurídicamente resulten relevantes (FJ 20 de la STC0045-2004-PI/TC).

Acuerdo de Directorio No 012-2004/022-FONAFE de fecha 29 de diciembre del 2004, donde se aprueba la política remunerativa de Electro Puno S.A.A. con la denominación de remuneración total máxima mensual.

Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE de fecha 13 de noviembre del 2012, donde se aprueba los Topes de Escala Remunerativa con la denominación de remuneración total máxima mensual.

### **Importancia de la investigación:**

La importancia de esta investigación radica en analizar la política remunerativa discriminatoria de los trabajadores de distribución y comercialización de las empresas de la región sur en el año 2024, Electro Puno S.A.A., Electro Sur Este S.A.A., Electro Ucayali S.A.A., y Electro Sur S.A.A. políticas remunerativas que son aprobadas por el Fondo

Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE, por acuerdo de directorio: OFICIO SIED Nro. 822-2012/DE FONAFE, OFICIO SIED Nro. 183-2017 /DE FONAFE.

Asimismo se pretende que la política remunerativa de los trabajadores de Electro Puno S.A.A. sea considerada como escala remunerativa, con la denominación de remuneración básica mensual máxima, tan igual como lo establece la escala remunerativa y política remunerativa correspondiente a la Empresa Regional de Servicio Público Electro Sur Este S.A.A. y la demás empresas de la región sur, aprobado por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE mediante Carta de fecha 12 de noviembre del 2012, la que debe retrotraerse hasta el 29 de diciembre del 2004.

#### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

##### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.
- Explicar la política remunerativa discriminatoria de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en el año 2024.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. POLÍTICA REMUNERATIVA

García (2008, p. 378) Para simplificar el complejo proceso de gestión de sueldos y salarios del personal en las empresas, es recomendable crear un Manual de Normas y Procedimientos que defina claramente los criterios, regulaciones y procedimientos a seguir.

En lo que respecta a los puestos de trabajo, estos manuales empiezan por identificar y clasificar los cargos existentes, junto con sus correspondientes categorías.

1. Establecer una base justa para la determinación de sueldos y salarios dentro de la institución.
2. Ofrecer información que permita crear una estructura salarial que sea comparable con la de otras empresas que compiten.
3. Facilitar a la Gerencia de Recursos Humanos la evaluación y control de los costos relacionados con la compensación del personal.
4. Ayudar a atraer, retener y desarrollar un equipo de trabajo que se ajuste a las necesidades de la institución, tanto en términos de calidad como de cantidad, considerando los planes de desarrollo a futuro.

Jiménez (2014) La escala salarial abarca las categorías de compensación de una entidad específica, reguladas por el sistema de la actividad pública o privada, y se divide en grupos ocupacionales: profesionales, técnicos, auxiliares y personal directivo.

Comunicación (2002) Los sistemas de compensación o pago varían ampliamente, dependiendo de factores como la naturaleza de la empresa, su estilo de gestión, la

implementación de programas motivacionales específicos y la alineación con otros planes de desarrollo de Recursos Humanos, entre otros. Esto da lugar a la utilización de múltiples esquemas de remuneración y diferentes metodologías, aunque todas deben basarse en dos principios fundamentales que deben considerarse al establecer una política salarial adecuada al sector de la empresa.

### **2.1.2. DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA**

La igualdad se establece como un derecho esencial que protege a las personas de cualquier tipo de discriminación, asegurando que no sean tratadas de manera distinta debido a su condición, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para dicha diferencia. Este principio se refleja tanto en la igualdad ante la ley como en la igualdad de trato, siendo especialmente importante en el ámbito laboral. La igualdad ante la ley obliga al Estado a adoptar una conducta específica al legislar o impartir justicia. Por su parte, la igualdad de oportunidades, vinculada a un trato justo, requiere que tanto el Estado como los particulares eviten crear diferenciaciones arbitrarias o injustificadas en el entorno laboral, tal como se menciona en la jurisprudencia del expediente N.º 008-2005-PI/TC, fundamento 23.

Resurrección (2022) El Comité (2016) ha indicado que el Estado debe asegurar, al menos, el cumplimiento de los niveles esenciales mínimos del derecho a condiciones laborales justas y satisfactorias. Esto incluye tomar medidas para: garantizar el ejercicio de este derecho sin discriminación de ningún tipo; establecer un sistema que combata la desigualdad salarial por motivos de género; fijar salarios mínimos no discriminatorios; implementar una política nacional integral de seguridad y salud en el trabajo; definir y prohibir legalmente el acoso laboral, incluyendo el acoso sexual; y establecer normas mínimas sobre descanso, tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo, licencias pagadas y días festivos oficiales.

Mutis et al., (2020) El empeoramiento de las condiciones laborales intensifica la ya elevada desigualdad social, afectando el respeto y reconocimiento que las personas necesitan para vivir y que intentan obtener mediante su integración en la sociedad y su participación en el trabajo. Las estructuras subyacentes crean un círculo vicioso donde la desigualdad

contribuye al deterioro de las condiciones laborales a través de factores como la baja recaudación de impuestos, la enorme disparidad de poder y las dinámicas políticas. La limitada intervención estatal, junto con la insuficiente inversión en regulación, educación y salud, así como la caída de los salarios y otras condiciones laborales, agravan aún más la desigualdad en la región.

Contreras et al., (2016) A principios del siglo XXI, Perú se destaca como un país líder en crecimiento económico, baja inflación y reducción de la pobreza en América Latina, al punto de referirse al "milagro peruano". No obstante, el país sigue siendo profundamente desigual. A pesar de la significativa reducción de la desigualdad en los últimos catorce años, el Perú de hoy aún guarda grandes similitudes con el que describieron Richard Webb y Adolfo Figueroa a mediados de la década de 1970.

## 2.2. MARCO CONCEPTUAL

### 2.2.1. POLÍTICA REMUNERATIVA

*Política Salarial* (2023) En resumen, la política salarial se refiere a la estrategia específica de cada empresa para determinar el pago de los salarios a sus empleados, tomando en cuenta no solo factores como méritos, antigüedad y eficiencia, sino también aspectos como:

- **Nivel educativo:** reflejado en los títulos académicos del empleado; una mayor formación formal permite acceder a puestos con mayor responsabilidad y, por tanto, a un salario más alto.
- **Competencias profesionales:** referidas al conjunto de habilidades que posee una persona; una competencia escasa en el mercado laboral puede llevar a obtener puestos mejor pagados.
- **Experiencia:** evaluada en años de trabajo y habilidades adquiridas, una cualidad valorada que puede facilitar la obtención de mejores salarios.
- **Puesto de trabajo:** determina el salario exacto que una persona recibirá en la empresa, basado en sus funciones y responsabilidades.

### **2.2.2. LA REMUNERACIÓN**

Ferro (2020) El empleado obtiene una compensación económica por el trabajo que realiza. Esta compensación, llamada "remuneración", puede entregarse en efectivo o en bienes.

### **2.2.3. ESCALA REMUNERATIVA**

García (2008) El propósito de toda evaluación es crear una escala o tabla salarial que permita establecer el monto en dinero que corresponde a cada puesto de trabajo en la empresa, considerando las diferencias en cuanto a importancia, categoría o valor de los mismos. Algunos expertos denominan este proceso como la fase de "conversión monetaria", ya que convierte las diferencias en el valor objetivo de los puestos en cifras monetarias específicas.

### **2.2.4. DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA**

*Ley de Igualdad Salarial* (2022) En este contexto, las empresas deberán desarrollar y presentar los elementos de control requeridos por la normativa, basados en un proceso de valoración de puestos que sea objetivo y conduzca a la creación de escalas salariales establecidas bajo criterios imparciales. Si se detectan brechas en la distribución de género por niveles o diferencias salariales, será necesario aplicar soluciones y acciones correctivas que resulten en escalas salariales justas y competitivas.

### **2.2.5. LABORES DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN**

Energía (2024) La comercialización de energía eléctrica, o comercialización de electricidad, se refiere al proceso completo que garantiza la entrega eficiente de electricidad desde su generación hasta su consumo final por los usuarios.

*Red de distribución* (2024) En el sistema de suministro eléctrico se distinguen tres funciones principales: la generación de la energía requerida para cubrir la demanda, el transporte que lleva la energía a las subestaciones, y la distribución que asegura que llegue a los usuarios finales. La red de distribución consiste en cables subterráneos y centros de transformación, los cuales facilitan el suministro de energía a los clientes. Esta parte del sistema es responsabilidad de las empresas distribuidoras de electricidad, encargadas de entregar a los consumidores finales.

## **2.2.6. ACUERDO DE DIRECTORIO**

Son documentos que registran los acuerdos y decisiones adoptados por el órgano de administración de las empresas (Directorio). Estas actas deben ser elaboradas por el secretario del directorio y firmadas tanto por el presidente como por el secretario, o por quienes los reemplacen. Las actas del Directorio tienen valor como prueba de los hechos que en ellas se detallan y son utilizadas para informar a los socios, autoridades o terceros interesados sobre la gestión del Directorio de las empresas eléctricas.

## **2.2.7. REMUNERACIÓN BÁSICA MENSUAL MÁXIMA**

Se refiere a la denominación de los topes de la política remunerativa o escala remunerativa, donde solo el tope de la política remunerativa es la remuneración básica en las empresas eléctricas del Holding del FONAFE.

## **2.2.8. REMUNERACIÓN TOTAL MÁXIMA MENSUAL**

Se refiere a la denominación de los topes de la política remunerativa o escala remunerativa, donde el tope de la política remunerativa es la remuneración básica, asignaciones, bonificaciones y otros en las empresas eléctricas del Holding del FONAFE.

## **2.2.9. IGUALDAD REMUNERATIVA**

Simón et al., (2022) El concepto de "igual salario por trabajo de igual valor" ha sido un tema central en las actividades y producción normativa posteriores de la OIT, siendo incorporado en Convenios clave, como el número. 100 de 1951 sobre igualdad de remuneración, y de manera más indirecta, en el núm. 111 de 1958 sobre discriminación en el empleo y ocupación, así como en el núm. 156 de 1981 relativa a las responsabilidades familiares.

## **2.3. MARCO LEGAL**

### **2.3.1. LEY 30709**

Ley que prohíbe la Discriminación remunerativa entre varones y mujeres Ley No 30709., (2017) La discriminación se refiere a la negación o modificación de la igualdad de oportunidades o trato, tanto en la selección de personal como en los requisitos para acceder a instituciones educativas, de formación técnica y profesional, cuando se otorga un trato desigual por razones de raza, género, religión, opinión, origen social, situación económica,

estado civil, edad o cualquier otro motivo. Los trabajadores tienen la obligación de informar a sus empleados sobre la política salarial de la empresa. Se considera discriminación ofrecer un salario diferente a hombres y mujeres que cumplan con los mismos requisitos para el empleo y desempeñen las mismas labores.

### **2.3.2. DECRETO SUPREMO NO 002-2018-TR**

Reglamento de la Ley No 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres de Decreto Supremo No 002-2018-TR. (2018) Se trata de una situación en la que las normas o prácticas adoptan una medida que, aunque parece neutral, en su aplicación afecta de manera desproporcionada a los integrantes de un grupo o colectivo protegido generando un impacto adverso.

Derecho (2024)

**Artículo 2.-** *“Toda persona tiene derecho:*

*(.....)*

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

**Artículo 24.-** *“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 (...).”*

**Artículo 26.-** *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*

*1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.*

*2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (.....)*

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en las regiones de Puno, Cusco, Tacna, Ucayali, específicamente en las empresas del Estado, Electro Puno S.A.A., Electro Sur Este S.A.A., Electro Ucayali S.A.A., y Electro Sur S.A.A.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 3.2.1. POBLACIÓN

Según Sánchez (2019, p. 158) la población de estudio es el sujeto o grupo sobre el cual se enfoca la investigación. En la mayoría de los casos, está claramente especificado en el enunciado, aunque en algunos puede estar implícita, la investigación estará enfocada en los trabajadores de distribución y comercialización de las empresas Electro Sur S.A.A., Electro Sur Este S.A.A. y Electro Puno S.A.A.

##### 3.2.2. MUESTRA

Según Sánchez (2019) refiere que la muestra es una fracción representativa de la población que refleja sus características. Es una pequeña porción que nos permite obtener información sobre el objeto de estudio. Por ejemplo, en un análisis clínico, basta con extraer una gota de sangre del paciente para analizar y determinar su estado de salud. Para la presente investigación se considerará a 4 trabajadores de cada empresa, se procederá a la entrevista.

### **3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Según Sánchez (2019) nos dice que este tipo de investigación tiene como objetivo mejorar la realidad actual, no a través de la obtención de conocimiento sobre un objeto en particular, sino mediante una acción que transforma el entorno. En este enfoque, ya se cuenta con el conocimiento necesario, pero se busca optimizar una parte de la realidad existente. Para lograrlo, es indispensable contar con un plan de acción que incluya los recursos financieros y logísticos necesarios para su implementación.

Hernández (2014) El enfoque de la investigación es cualitativo porque se enmarca en la recopilación de datos y tiene como propósito principal obtener una comprensión más profunda de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur, la zona de estudio son las empresas de Electro Sur, Electro Sur Este, Electro Ucayali, y Electro Puno. En este proceso, el investigador actúa como el principal instrumento de recolección, apoyándose en diversas técnicas que se van configurando a lo largo del estudio.

#### **3.3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Según Aranzamendi & Humpiri (2021) nos dice que los estudios descriptivos se basan en la interpretación y observación, donde los sentidos interactúan con el mundo real. Utilizan tanto métodos deductivos como inductivos, y sus afirmaciones son de carácter analítico y hermenéutico. La descripción no se limita a narrar las características del objeto, sino que lo examina y documenta detalladamente, eligiendo las técnicas más adecuadas para recolectar y procesar los datos.

Según Sánchez (2019) El nivel o alcance de una investigación se refiere al grado de profundidad con el que se vinculan las variables dentro del desarrollo de una línea investigativa sobre un tema específico, comenzando por estudios iniciales como los exploratorios y avanzando hacia enfoques más complejos como los estudios aplicados y predictivos.

### 3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

#### Teoría fundamentada

Según el autor Sánchez (2019) nos indica que en este tipo de investigación, el investigador reúne datos sobre el fenómeno y, tras un análisis lógico, ofrece consistencia lógica y racional de su enfoque sobre la naturaleza del fenómeno y genera acuerdos en cuanto a la validez de dicha explicación.

### 3.5. CATEGORÍAS - EJES DE ANÁLISIS, SUB CATEGORÍAS - SUB EJES DE ANÁLISIS

#### Operacionalización de Categorías

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	UNIDAD DE ANÁLISIS
Política remunerativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elementos de la política</li> <li>Remuneraciones</li> <li>Escala Salarial</li> </ul>	Entrevistas y Análisis Documental
Discriminación remunerativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Labores de distribución y comercialización</li> <li>Acuerdo de Directorio</li> <li>Remuneración básica mensual máxima</li> <li>Remuneración total máxima mensual</li> <li>Igualdad remunerativa</li> </ul>	Entrevista y Análisis Documental

**Nota:** Categorías usadas en la investigación

### **3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **Técnicas**

Según el autor Antonio (2016) las técnicas de recolección de información abarcan todos los métodos técnicos empleados para registrar observaciones o facilitar su análisis. La expresión "medios técnicos" incluye, por un lado, los instrumentos físicos con existencia independiente y externa, y por otro, los recursos y herramientas utilizados para obtener y documentar la información.

#### **Análisis documental**

Análisis documental de las políticas remunerativas de las empresas Electro Sur S.A.A., Electro Ucayali, Electro Sur Este S.A.A. y Electro Puno S.A.A.

Análisis documental a los Acuerdos de Directorio, mediante el cual se aprobaron las políticas remunerativas de cada empresa de distribución y comercialización de la región sur.

#### **La entrevista estructurada**

Según Álvarez (2005) se consideran instrumentos las encuestas, cuestionarios, entrevistas, listas de verificación, evaluaciones, mediciones, etc.

Entrevista a 16 trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur.

### **3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS**

Según Sánchez (2019) refiere que: En el ámbito investigativo, el procesamiento de datos se realiza con mayor rapidez a través de medios informáticos, dejando atrás los métodos manuales gracias a la implementación de un programa de computadora específico.

### **3.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

Según Aranzamendi & Humpiri (2021) indica que: en la investigación cualitativa, el conocimiento se genera, no se descubre; por lo general, se busca observar, describir e interpretar lo encontrado en los datos, sean documentales o no, y su relevancia se limita a ese contexto o situación específica. Los métodos cualitativos se enfocan en los entornos naturales y reales donde las personas interactúan y se desarrollan.

La síntesis como método encamina a realizar estudios de lo simple a lo complejo.

### **3.9. DELIMITACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN**

Soriano (1991) Para poder definir y situar el problema, es necesario comenzar por su conceptualización, tomando como base y punto central los objetivos que motivan la investigación. Dado que esta puede cubrir diversos campos de estudio, una manera inicial de acotar el análisis del problema es identificar los aspectos o factores que se consideran influyentes en el fenómeno investigado y que son cruciales para su explicación.

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

##### 4.1.1. RESULTADOS DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LA REGIÓN SUR EN 2024

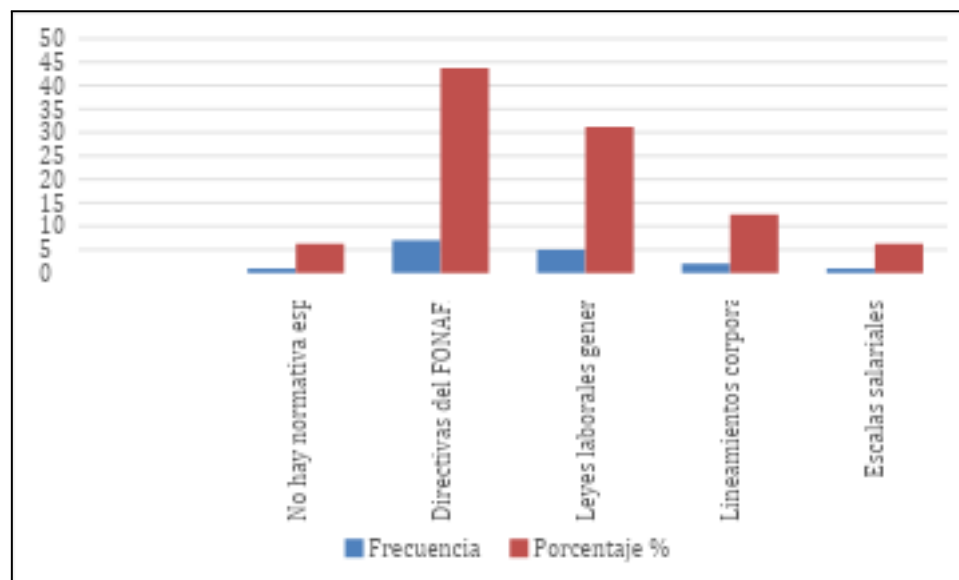
En este objetivo la pregunta número 1 de nuestro cuestionario, nos permite categorizar las respuestas de la siguiente manera:

- No hay normativa específica (Mencionan que actualmente no tienen normativa clara o específica)
- Directivas del FONAFE (Respuestas que indican que se guían por directivas emitidas por FONAFE)
- Leyes laborales generales (D.L. 728, Ley 30709, D.S. 002-2018, Ley 23406, etc.) (Respuestas que mencionan leyes laborales peruanas específicas como marco normativo)
- Lineamientos corporativos internos (Mencionan lineamientos internos, aprobación de directorios o políticas internas)
- Escalas salariales (Mencionan únicamente la existencia de escalas salariales)

**Tabla 01:** ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la política remunerativa en las empresas de distribución y comercialización de la región sur?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
No hay normativa específica	1	6.25
Directivas del FONAFE	7	43.75
Leyes laborales generales (D.L. 728, Ley 30709, D.S. 002-2018, Ley 23406)	5	31.25
Lineamientos corporativos internos	2	12.5
Escalas salariales	1	6.25
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 01:** Normativa que cuentan en la actualidad para la aplicación de la política remunerativa en las empresas de distribución y comercialización de la región sur

**Interpretación:**

Las respuestas de los trabajadores evidencian una percepción diversa respecto a la normativa aplicable a la política remunerativa en las empresas de distribución y

comercialización de la región sur en 2024. Una parte significativa señala que se rigen principalmente por las directivas emitidas por FONAFE 44% (7), mientras otro grupo menciona la aplicación de leyes laborales generales como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.L. 728) y la Ley N° 30709 31% (5). Asimismo, algunos trabajadores destacan la existencia de lineamientos corporativos y aprobaciones de directorio como base de las políticas salariales 13% (2). No obstante, también se identificó desconocimiento o falta de comunicación interna sobre la normativa vigente, lo que podría afectar la transparencia y claridad en la gestión de la política remunerativa 6 % (1).

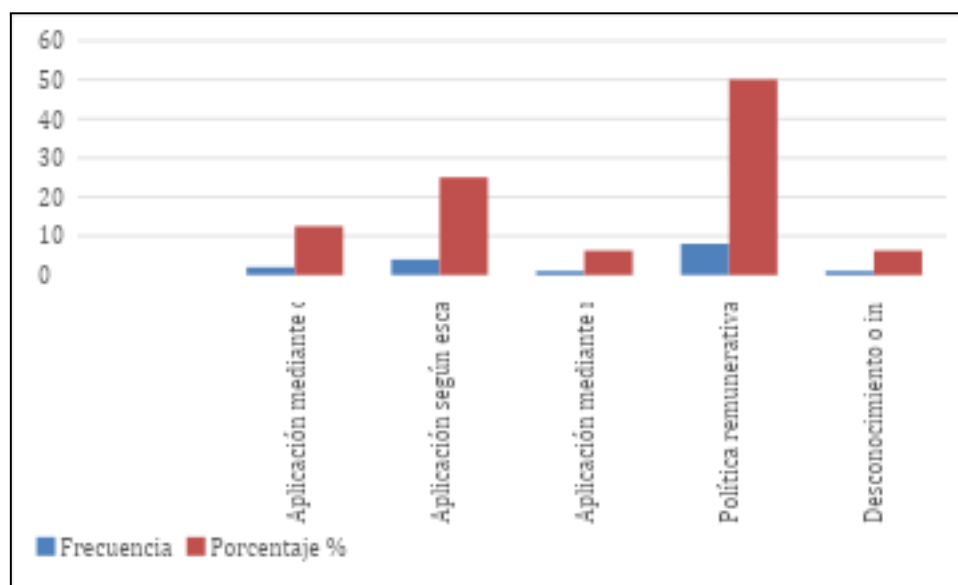
**Análisis de la Pregunta 2 tiene la siguiente tabla de frecuencia:**

De acuerdo a las respuestas de la interrogante 2 hemos estructurado la tabla de frecuencias teniendo en cuenta las siguientes categorías: Aplicación mediante directivas de FONAFE, aplicación según escalas, factores o condiciones, aplicación mediante negociación colectiva, política remunerativa discriminatoria y desconocimiento o información parcial. Respectivamente para las siguientes respuestas: La política remunerativa se aplica siguiendo directivas o normativas de FONAFE; la aplicación basada en escalas salariales, factores como ubicación, experiencia, beneficios, etc.; la negociación colectiva directa como forma de aplicar la política remunerativa; la aplicación de la política remunerativa es discriminatoria, injusta o diferenciada entre trabajadores; conocimiento sobre la política mediante reuniones sindicales o que no está aprobada formalmente por FONAFE.

**Tabla 02:** ¿Cómo se aplica la política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Aplicación mediante directivas de FONAFE	2	12.5
Aplicación según escalas, factores o condiciones	4	25
Aplicación mediante negociación colectiva	1	6.25
Política remunerativa discriminatoria	8	50
Desconocimiento o información parcial	1	6.25
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 02:** Política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur 2024

**Interpretación:**

La mayoría de trabajadores percibe que la política remunerativa es discriminatoria 50 %(8), algunos mencionan que se aplica bajo directivas de FONAFE 13 %(2), otros destacan que depende de factores diversos 25 %(4), también hay mención de negociación colectiva como

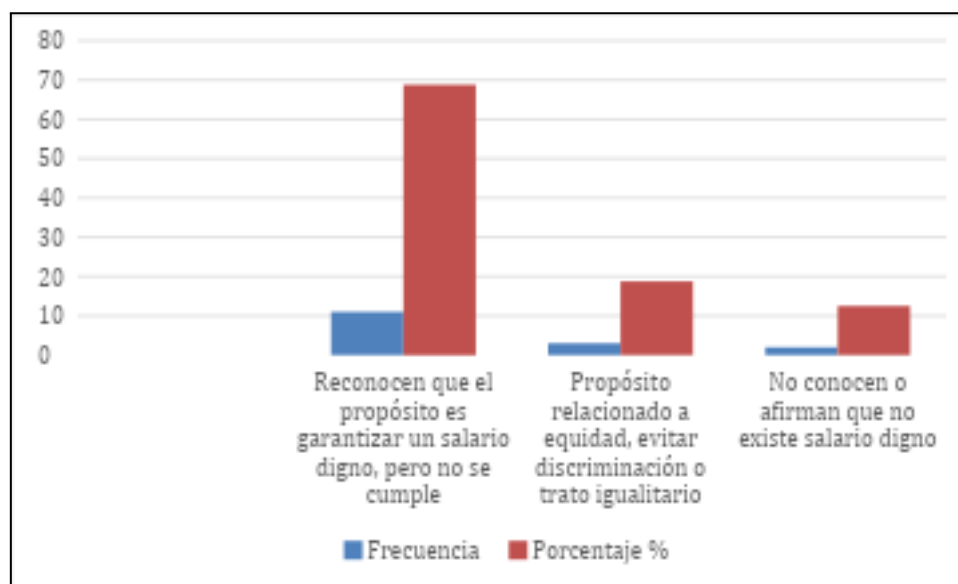
medio de aplicación 6 %(1) y finalmente, hay trabajadores que no tienen total claridad sobre la política vigente 6 %(1).

**El análisis de la pregunta 3, tiene la siguiente tabla de frecuencia:**

**Tabla 03:** ¿Cree usted que el propósito de la política remunerativa es garantizar que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno?

Categoría	Frecuenci	Porcentaje
	a	%
Reconocen que el propósito es garantizar un salario digno, pero no se cumple	11	68.75
Propósito relacionado a equidad, evitar discriminación o trato igualitario	3	18.75
No conocen o afirman que no existe salario digno	2	12.5
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 03:** Propósito de la política remunerativa para garantizar que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno

**Interpretación:**

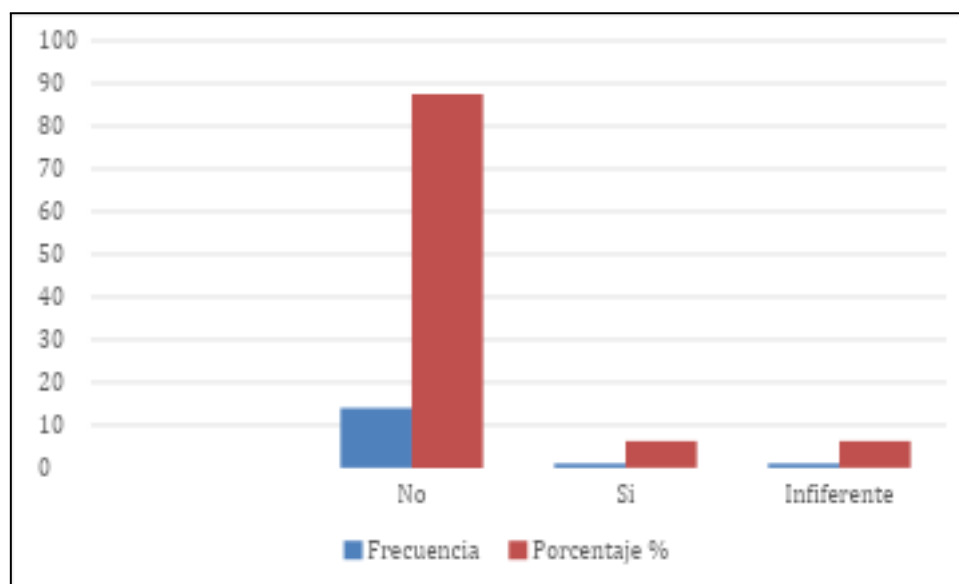
La gran mayoría reconoce el objetivo de garantizar un salario digno, pero aclara que no se cumple 69 %(11), un grupo destaca que el propósito es también asegurar equidad o evitar discriminación 19 %(3), pero que en la práctica no se logra y pocos expresan que no conocen o consideran que no existe el concepto de salario digno en su realidad laboral 13 %(2).

**El análisis de la pregunta 4, tiene la siguiente tabla de frecuencia:**

**Tabla 04:** La política remunerativa su propósito es garantizar la equidad salarial, además de reconocer el aporte y valor de cada empleado, ¿se cumple este objetivo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
No	14	87.5
Si	1	6.25
Indiferente	1	6.25
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 04:** ¿La política remunerativa garantiza la equidad salarial, reconoce el aporte y valor de cada empleado?

**Interpretación:**

La política remunerativa no cumple su propósito de garantizar la equidad salarial, además de no reconocer el aporte y valor de cada empleado.

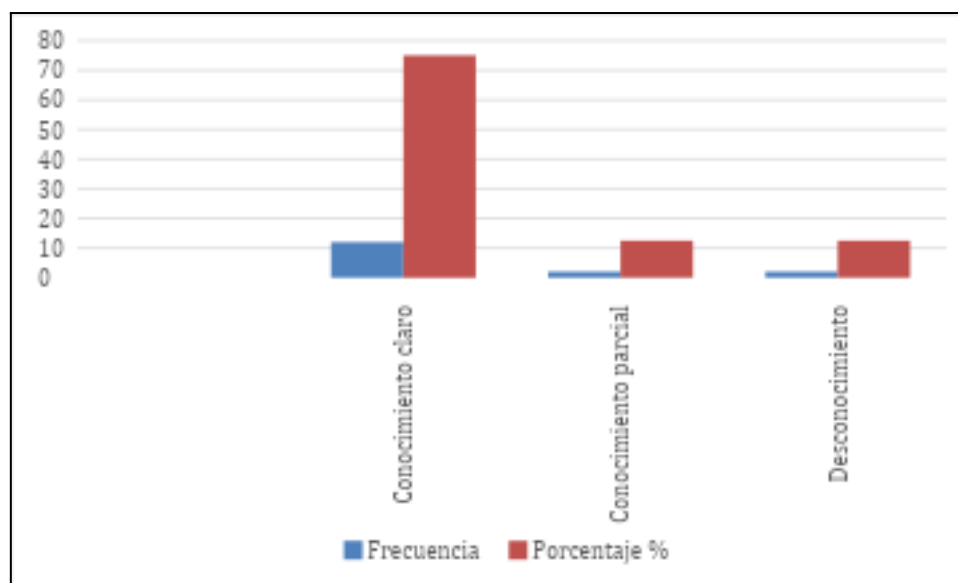
#### 4.1.2. RESULTADOS DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LA REGIÓN SUR EN 2024

La pregunta número 5 del cuestionario, nos servirá para encontrar una parte de los resultados del objetivo específico 1.

**Tabla 05:** ¿Conoce usted las políticas remunerativas de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Conocimiento claro	12	75
Conocimiento parcial	2	12.5
Desconocimiento	2	12.5
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 05:** Conocimiento sobre las políticas remunerativas de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur

**Interpretación:**

Se identificó que un 75 % (12) de los trabajadores entrevistados, tienen conocimiento claro sobre las políticas remunerativas aplicadas en sus empresas, mientras que un 12.5 % ( 2) reconoce un conocimiento parcial. Con el mismo porcentaje se manifiesta un desconocimiento total, lo que podría reflejar falta de comunicación interna o capacitación en temas de derechos laborales.

**El análisis de la pregunta 6, tiene la siguiente tabla de frecuencia:**

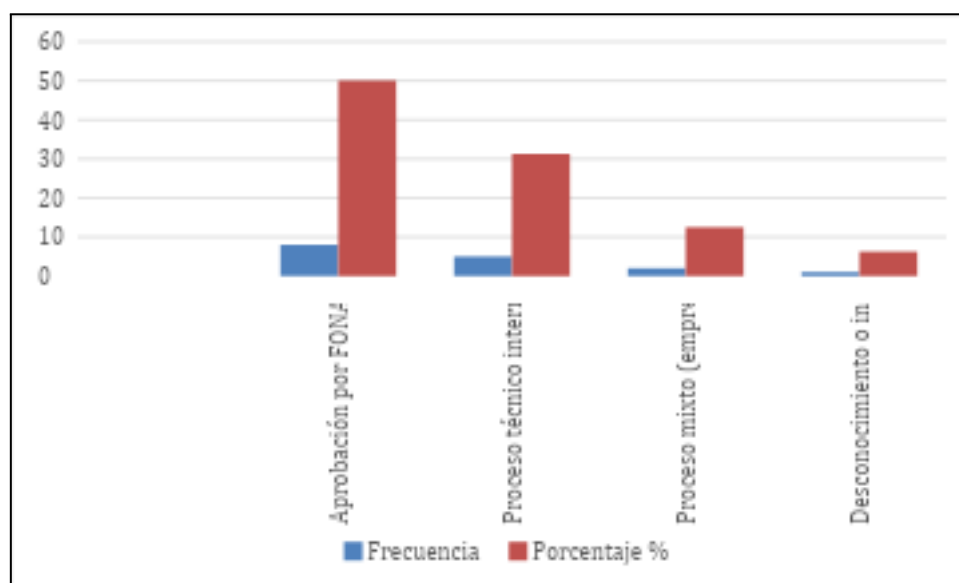
La pregunta número 6 de nuestro cuestionario: ¿Cuáles son los pasos a seguir, para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados? Algunos de los entrevistados mencionan que la política debe ser aprobada por el Directorio de FONAFE, estas respuestas la hemos categorizado como aprobación por FONAFE; las respuestas que Incluyen evaluación, diagnóstico, diseño de política, reestructuración CAP, la hemos categorizado como proceso técnico interno y estructuración; las contestaciones que describen ambos pasos: elaboración interna y luego aprobación por FONAFE, están ubicadas en el proceso mixto (empresa + FONAFE); finalmente las réplicas No conocen el

proceso o solo mencionan haber sido informados, están en la categoría de desconocimiento o información general sin detalle.

**Tabla 06:** ¿Cuáles son los pasos a seguir, para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Aprobación por FONAFE	8	50
Proceso técnico interno y estructuración	5	31.25
Proceso mixto (empresa más FONAFE)	2	12.5
Desconocimiento o información general sin detalle	1	6.25
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 06:** Los pasos que deben seguir, para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados

### **Interpretación:**

En relación con los pasos requeridos para la aprobación de la política remunerativa, el 50% (8) de los entrevistados indicó que esta debe ser aprobada por el Directorio de FONAFE. Un 31.25% (5) señaló la necesidad de procesos técnicos internos, como el diagnóstico de brechas, evaluación de desempeño y reestructuración del CAP. Asimismo, el 12.5% (2) describió un proceso mixto, que involucra tanto la formulación interna como la validación externa ante FONAFE. Finalmente, un 6.25% (1) manifestó no conocer el proceso o solo haber recibido información sin detalles precisos.

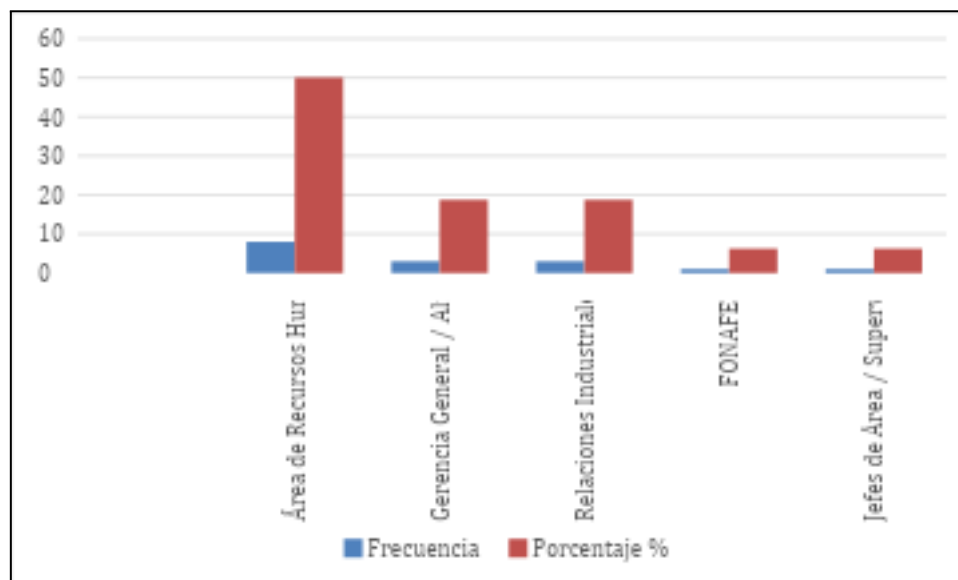
### **El análisis de la pregunta 7, tiene la siguiente tabla de frecuencia:**

La pregunta número 7, ¿Quiénes son los encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y porque considera que son ellos? Los trabajadores que respondieron, que los encargados son la Oficina de Recursos Humanos, la hemos categorizado en esa área, la justificación por que refiere directamente a la unidad funcional que gestiona personal y remuneraciones; mientras los que respondieron (Gerencia General, Alta Dirección, Directorio, Sesión de Directorio) están categorizados en Gerencia General o Alta Dirección, esto obedece a que son autoridades máximas responsables de decisiones estratégicas como políticas salariales; el personal que manifestó (Relaciones Industriales, Jefaturas de Personal, Oficina de Relaciones Industriales) se categorizó como Relaciones Industriales y Jefaturas, la justificación obedece a que se enfocan en relaciones laborales y condiciones de trabajo; a los mencionaron directamente el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) y finalmente los que respondieron (Jefes de Área, Supervisores, Empleadores, Empresa y directivos, Trabajadores) porque participación de niveles intermedios o ejecución directa de políticas.

**Tabla 07:** ¿Quiénes son los encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y porque considera que son ellos?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje %
Área de Recursos Humanos (RR.HH)	8	50
Gerencia General / Alta Dirección	3	18.75
Relaciones Industriales / Jefaturas	3	18.75
FONAFE	1	6.25
Jefes de Área / Supervisores / Empleadores	1	6.25
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 07:** Encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024

**Interpretación:**

A partir del análisis de las respuestas brindadas por los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024, se concluye que el área de

Recursos Humanos es percibida mayoritariamente como la principal responsable de aplicar la política remunerativa, con una frecuencia del 50% (8 de 16 respuestas). Esto evidencia que, en la práctica, las funciones relacionadas con la gestión salarial están delegadas a este departamento especializado en la administración del personal. Asimismo, un 18.75% (3 de 16) de los encuestados atribuyen esta responsabilidad a la Gerencia General o Alta Dirección, lo que refleja el rol estratégico que tiene esta instancia en la toma de decisiones relacionadas a políticas internas. Igualmente, otro 18.75% destaca a las áreas de Relaciones Industriales o Jefaturas, demostrando su relevancia en la coordinación de temas laborales y contractuales. Finalmente, se identifican menciones individuales a FONAFE y a empleadores o jefaturas intermedias, lo que sugiere que en algunos casos la política remunerativa puede estar influenciada por entidades externas o niveles jerárquicos específicos.

#### **4.1.3. RESULTADO DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DISCRIMINATORIA DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LA REGIÓN SUR EN EL AÑO 2024**

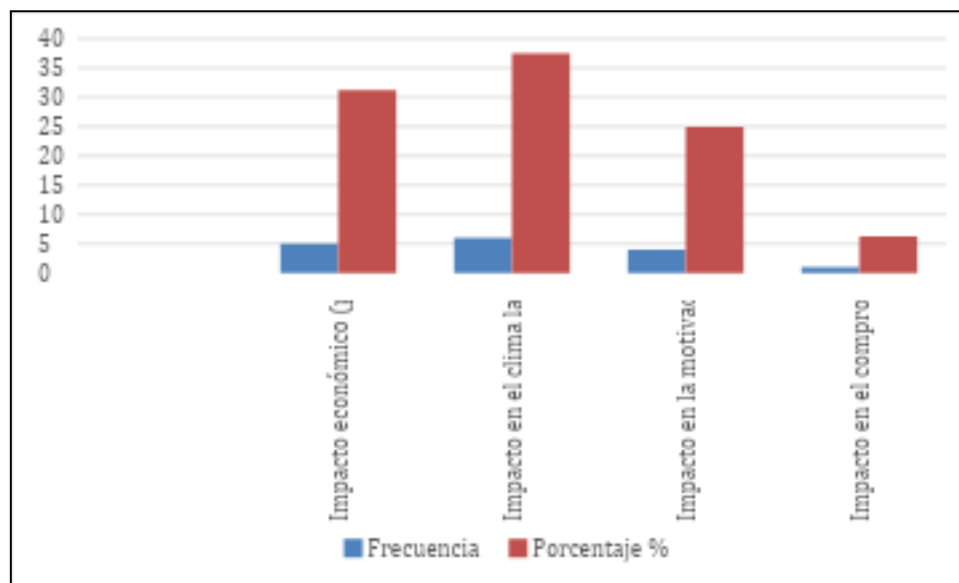
Las respuestas de la pregunta 8 del instrumento utilizado, en relación al objetivo específico 2.

- Donde se afecta directamente el ingreso, el costo de vida y genera desigualdad salarial. La hemos categorizado como Impacto económico (poder adquisitivo, bienestar económico, déficit familiar, brecha salarial).
- Genera un mal ambiente de trabajo, conflictos, falta de confianza y hostilidad. La hemos categorizado como Impacto en el clima laboral (mal ambiente, hostilidad, conflictos, favoritismo).
- Desmotiva, baja la satisfacción laboral y afecta emocionalmente a los trabajadores. Categorizada como impacto en la motivación, satisfacción y autoestima.
- Reduce el compromiso del trabajador con la empresa y su involucramiento. Categorizada como impacto en el compromiso y desempeño empresarial.

**Tabla 08:** ¿Cómo influye la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
		%
Impacto económico (poder adquisitivo, bienestar económico, déficit familiar, brecha salarial)	5	31.25
Impacto en el clima laboral (mal ambiente, hostilidad, conflictos, favoritismo)	6	37.5
Impacto en la motivación, satisfacción y autoestima	4	25
Impacto en el compromiso y desempeño empresarial	1	6.25
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 08:** Impacto de la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur

**Interpretación:**

La mayoría percibe que la política remunerativa discriminatoria deteriora el clima laboral 38 % ( 6 ), un número importante señala afectación económica directa 31 % (5), otros mencionan

el daño a la motivación y autoestima 25 %(4) y finalmente, hay quienes resaltan que impacta el compromiso y la productividad del trabajador 6 %(1).

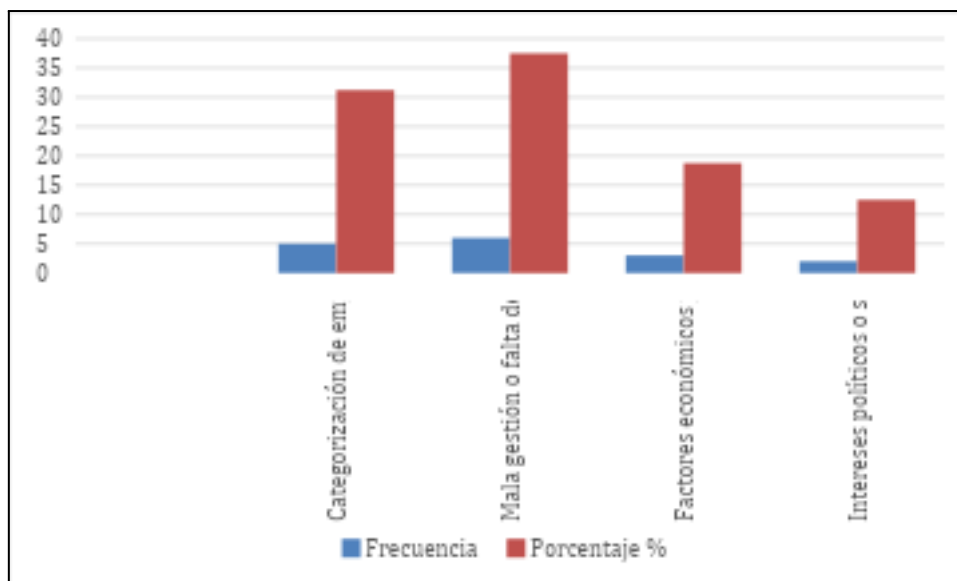
**El análisis de la pregunta 9, tiene la siguiente tabla de frecuencia:**

La otra pregunta para encontrar el resultado del objetivo 2 está categorizada de la siguiente manera: Categorización de empresas por FONAFE (Se atribuye la política discriminatoria a la clasificación impuesta por FONAFE). Mala gestión o falta de compromiso de funcionarios (Se culpa a los directivos o funcionarios de las empresas por mala administración o falta de voluntad para mejorar la política salarial). Factores económicos y sociales (Se mencionan causas como costo de vida, factores económicos, sociales, culturales y falta de ajuste salarial). Intereses políticos o segregación ocupacional (Se refiere a intereses políticos, segregación por razones políticas o manipulación de decisiones).

**Tabla 09:** ¿Cuál cree que sea la razón para que las empresas de distribución y comercialización de la región sur, apliquen una política de remuneraciones discriminatoria a sus trabajadores, pese a realizar similares labores?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
		%
Categorización de empresas por FONAFE	5	31.25
Mala gestión o falta de compromiso de funcionarios	6	37.5
Factores económicos y sociales	3	18.75
Intereses políticos o segregación ocupacional	2	12.5
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 09:** Razones para que las empresas de distribución y comercialización de la región sur, apliquen una política de remuneraciones discriminatoria a sus trabajadores, pese a realizar similares labores

**Interpretación:**

La principal razón identificada es la mala gestión y falta de compromiso de los funcionarios 38 % (6), luego, muchos señalan que la categorización de FONAFE provoca directamente las diferencias 31 % (5), otros responsabilizan a factores económicos y sociales no atendidos 19 % (3) y un grupo menor indica intereses políticos como causa de la discriminación 13 % (2).

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El análisis evidencia que la política remunerativa en las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 se basa principalmente en las directivas de FONAFE, aunque también se aplican leyes laborales generales y lineamientos internos. Existe una percepción generalizada de discriminación salarial, con diferencias en la aplicación de remuneraciones pese a realizar labores similares. Aunque el propósito declarado de la política es garantizar un salario digno y equitativo, los trabajadores señalan que este objetivo no se cumple en la práctica, afectando su bienestar económico, la equidad y el clima laboral.

**SEGUNDA:** La mayoría de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 tiene conocimiento claro sobre la política remunerativa, aunque persiste una minoría con desconocimiento parcial o total. Se reconoce que el proceso de aprobación involucra principalmente al Directorio de FONAFE y, en menor medida, a instancias técnicas internas. La responsabilidad de aplicar la política recae mayoritariamente en el área de Recursos Humanos, aunque también se identifica participación de la Gerencia General, Relaciones Industriales y, en menor grado, de FONAFE y mandos intermedios.

**TERCERA:** La política remunerativa discriminatoria en las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 afecta principalmente el clima laboral, el bienestar económico, la motivación y la productividad de los trabajadores. Las causas más señaladas son la mala gestión y falta de compromiso de los funcionarios, la categorización impuesta por FONAFE, factores económicos no atendidos y, en menor medida, intereses políticos.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** En referencia a la primera conclusión, el resultado del análisis evidencia que la política remunerativa en las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 se basa principalmente en las directivas de FONAFE, aunque también se aplican leyes laborales generales y lineamientos internos. Existe una percepción generalizada de discriminación salarial, con diferencias en la aplicación de remuneraciones pese a realizar labores similares. Aunque el propósito declarado de la política es garantizar un salario digno y equitativo, los trabajadores señalan que este objetivo no se cumple en la práctica, afectando su bienestar económico, la equidad y el clima laboral, para ello se recomienda al gerente general de las empresas de distribución y comercialización de la región realicen las gestiones necesarias ante el FONAFE (Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado), para la estandarización de la política remunerativa de las empresas con la finalidad de erradicar la discriminación salarial.

**SEGUNDA:** En referencia a la segunda conclusión, el resultado del análisis evidencia que la mayoría de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 tiene conocimiento claro sobre la política remunerativa, aunque persiste una minoría con desconocimiento parcial o total. Se reconoce que el proceso de aprobación involucra principalmente al Directorio de FONAFE y, en menor medida, a instancias técnicas internas. La responsabilidad de aplicar la política recae mayoritariamente en el área de Recursos Humanos, aunque también se identifica participación de la Gerencia General, Relaciones Industriales y, en menor grado, de FONAFE y mandos intermedios, al respecto se recomienda al gerente general de las empresas de distribución y comercialización de la región sur, estandarice los procesos de aplicación de la política

remunerativa; bajo un enfoque de equidad interna y externa, respecto a las empresas de la región sur, mediante la valoración de puestos, vincular la gestión de la remuneración y compensaciones al desempeño por objetivos del trabajador, con la finalidad de tener personal informado de la actualización de la política remunerativa.

**TERCERA:** En referencia a la tercera conclusión, el resultado del análisis evidencia que la política remunerativa discriminatoria en las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur en 2024, afecta principalmente el clima laboral, el bienestar económico, la motivación y la productividad de los trabajadores. Las causas más señaladas son la mala gestión y falta de compromiso de los funcionarios, la categorización impuesta por FONAFE, factores económicos no atendidos y, en menor medida, intereses políticos. Se recomienda al gerente general de las empresas de la región sur implementar una política remunerativa estandarizada respecto a las demás empresas, con la finalidad de lograr un clima laboral positivo, caracterizado por un ambiente de trabajo saludable, donde los empleados se sientan valorados, respetados y motivados, lo que a su vez impacta en la productividad y compromiso con la empresa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo Saravia, C. E., López Fuentes, D. L., & Romero Crespín, W. A. (2023). *Modelo de Escala Salarial y su incidencia en el rendimiento de los colaboradores de la Institución Universal GROUP S.A. de C.V. ubicada en el municipio de San Salvador*. [Bachelor, Universidad de El Salvador]. <https://oldri.ues.edu.sv/id/eprint/31347/>
- Alvarez Ivan C. (2005). *Como Hacer Una Tesis En Bachillerato*. El Nacional.
- Antonio, G. P. J. (2016). *Técnicas e Instrumentos para la recogida de Información*. (Edición digital junio 2016). Editorial UNED.
- Aranzamendi Lino & Humpiri Núñez Jumy. (2021). *Ruta para hacer la tesis de derecho primera edición 9789972047015* (Primera edición julio 2021). Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL Jr. Azángaro 868, Lima. <https://dokumen.pub/ruta-para-hacer-la-tesis-de-derecho-primera-ediciion-9789972047015.html>
- Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Baamonde, C., & Emilia, M. (2019). Ilegalidad de las dobles escalas salariales basadas en un factor diferencial meramente temporal y derecho a la igualdad retributiva. Tiempo de contratación y edad, inexistencia de discriminación por edad. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL*, 1-19. [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00061](https://doi.org/10.55104/RJL_00061)
- Barczak, A., Dembińska, I., Rostkowski, T., Szopik-Depczyńska, K., & Rozmus, D. (2021). Structure of Remuneration as Assessed by Employees of the Energy Sector—Multivariate Correspondence Analysis. *Energies*, 14(22), Article 22. <https://doi.org/10.3390/en14227472>
- Buendía, R. P. F., & Díaz, M. P. (2017). *La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público* [Segunda Especialidad]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chura Mendoza, S. R. (2022). *El enfoque de género en la desigualdad de los trabajadores*

- en los cargos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Desaguadero.* [Pregrado, Universidad Privada San Carlos]. <http://repositorio.upsc.edu.pe:8080/handle/UPSC.S.A.C./56>
- Clark, J. K. (2003). *Estructura Salarial Interna*.
- Comunicación, M. (2002). *Sistemas de Retribución de Las Ventas: Cómo Remunerar a Comerciales y Vendedores para Mejorar Su Rendimiento*. FC Editorial.
- Contreras, C., Incio, J., López, S., Mazzeo, C., & Mendoza, W. (2016). *La desigualdad de la distribución de ingresos en el Perú: Orígenes históricos y dinámica política y económica*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Cordova Alvarado, E. M., & Rodríguez Yucra, M. A. (2021). *Los derechos laborales en el Perú durante la emergencia sanitaria Covid-19* (1.ª ed.). Editorial Científica 3Ciencias. <https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2021.63>
- Derecho, L. • P. por el. (2024, octubre 15). *Constitución Política del Perú (actualizada 2024)*. LP. <https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>
- Dingyang, Z. (2022). Analysis on the influence of salary level and employee satisfaction. *CMU Academy Journal of Management and Business Education*, 1(1), 7-9.
- Energía, N. (2024, enero 23). Conoce cómo se comercializa la energía eléctrica. *Novaluz*. <https://novaluz.es/blog/conoce-como-se-comercializa-la-energia-electrica/>
- Ferro, V. (2020). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Franco, T. S. (2021). El tratamiento jurisprudencial de la desigualdad retributiva (la denominada «doble escala salarial») establecida en la negociación colectiva sobre la base del momento en que la persona trabajadora entra a trabajar en la empresa. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 165-177. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2364>
- García, J. I. U. (2008). *La Remuneración Del Trabajo*. Universidad Católica Andres.
- Hernández Sampieri, R. / F. C. (2014). *Metodología de la investigación, Sexta Edición*. McGrawHill. <https://www.digitalrepositorio.com/items/show/2>
- Hoyos Alayo, C. A. (2024). *Vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la*

- discriminación remunerativa en trabajadores docentes de universidades privadas, región de Lambayeque* [Posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].  
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/13120>
- Ignacio Velazco, W. (2019). *La vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación en el sector público: El caso de la exclusión de los servidores públicos contratados que no perciben el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio según el Decreto Legislativo 276* [Segunda Especialidad, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13383>
- Jiménez, M. P. E. B. (2014). *Diccionario De Administración Y Finanzas*. Palibrio.
- Ley de Igualdad Salarial: Todo lo que debes saber - BDO*. (2022, agosto 23).  
<https://www.bdo.com.pe/es-pe/blogs/blog-bdo-peru/ley-de-igualdad-salarial-todo-lo-que-debes-saber>
- Ley que prohíbe la Discriminación remunerativa entre varones y mujeres Ley No 30709., 30709 (2017).
- Luque Chambizea, O. P. (2018). *La vulneración de los derechos laborales adquiridos por los docentes universitarios de la UNA – Puno, en aplicación de la Ley N°30220 Ley Universitaria* [Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].  
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/9987>
- Masco Miranda, E. E. (2017). *La política retributiva y su influencia en el desempeño laboral del personal del área de comercialización de la empresa Electro Puno-Sede Juliaca, periodo 2016* [Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].  
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13239>
- Mutis, A. P., Rojas, M., Bensusán, G., Covarrubias, A., Ramos, J. M. H., Cruz, C. A. F., Montiel, R. J., Fassler, K. W., Costantino, A., & Cantamutto, F. J. (2020). *Desigualdad y deterioro de las condiciones laborales. Un círculo vicioso en América Latina*. FLACSO Mexico.
- Política Salarial: ¿Cómo Definirla yCuál es su Objetivo?* | Grupo Castilla. (2023, agosto 30).  
<https://www.grupocastilla.es/politica-salarial/>

- Pretto Mejía, G. S. (2022). *La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021* [Pregrado, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101151>
- Quantum Consultores Empresa de Consultoría. (2024, julio 23). Política salarial: Obligación de un planeamiento remunerativo libre de discriminación. *Quantum Consultores Empresa de Consultoría*.  
<https://quantumconsultores.com/blog/blog-cont/politica-salarial-planeamiento-remunerativo-sin-discriminacion/>
- Red de distribución. (2024). Endesa.  
<https://www.fundacionendesa.orghttps://fundacionendesa.org/es/educacion/endesa-educacion/recursos/red-de-distribucion>
- Reglamento de la Ley No 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres de Decreto Supremo No 002-2018-TR., 30709 (2018).
- Resurrección, L. S. (2022). *Derechos sociales: Trabajo, educación, salud y pensión*. Palestra Editores.
- Rojas Miño, I. (2020). Los instrumentos jurídicos ante la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en Chile. *Revista de derecho (Valdivia)*, 33(2), 145-165.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-09502020000200145>
- Ruiz Romero, A. E. (2022). *Igualdad de remuneración en la escala salarial de un contrato colectivo de trabajo* [Posgrado, Universidad Panamericana].  
<https://scripta.up.edu.mx/handle/123456789/7972>
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Sánchez Espejo Francisco G. (2019). *Guía de Tesis y Proyectos de Investigación San Cristóbal Libros SAC. Derechos Reservados* (Primera edición, Julio, 2019). Centrum Legalis E.I.R.L.  
[https://www.sancristoballibros.com/libro/guia-de-tesis-y-proyectos-de-investigacion-cd-rom\\_92057](https://www.sancristoballibros.com/libro/guia-de-tesis-y-proyectos-de-investigacion-cd-rom_92057)

- Sidabutar, E., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). The impact of compensation, motivation, and job satisfaction on employee performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 1-5.
- Simón, I. S. de, Contreras, P. N.-C., & Rojas, P. N. (2022). *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial*. ESIC.
- Soberanes Díez, J. M. (2019). El derecho constitucional a la igualdad retributiva. *Revista latinoamericana de derecho social*, 29, 269-288.  
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13908>
- Soriano, R. R. (1991). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdés.
- Vergara Chavez, E. Y. (2019). *Desigualdad remunerativa casación laboral N° 1790-2012—La Libertad* [Trabajo de Suficiencia, Universidad Privada San Pedro].  
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10616>
- Viñán Villagrán, J. A., García Liut, E. G., & Caicedo Benavides, F. U. (2020). Incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 740-762.
- Zuta Palacios, K. (2019). *DERECHO A LA IGUALDAD Y REMUNERACIÓN EQUITATIVA*. | *Themis: Revista de Derecho* | EBSCOhost. 75, 63.  
<https://doi.org/10.18800/themis.201901.005>

## ANEXOS

## Anexo 01: Matriz de categorización

**Título:** Análisis de la política remunerativa de los trabajadores de la empresa eléctrica de distribución y comercialización de la región sur 2024.

PROBLEMA	OBJETIVO	CATEGORÍAS	METODOL OGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMEN TOS
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cómo se aplica la política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur 2024?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.</p>	Política remunerativa.	<p><b>TIPO O MODELO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Jurídico Descriptivo</p>	<p>Análisis Documental</p> <p>Ficha de Análisis Documental</p>
<p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>¿Cuáles son las labores que desarrollan los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024?</p> <p>¿Cómo influye la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024?</p>	<p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>Describir la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.</p> <p>Explicar la política remunerativa discriminatoria de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.</p>	Discriminación remunerativa.	<p><b>METODOL OGÍA</b></p> <p>Teoría Fundamentada</p> <p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Cualitativo</p>	<p>Entrevista</p> <p>Cuestionario de Entrevista</p>

## Anexo 02: Formulario Google aplicación de Entrevista

15/5/25, 15:40

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

El correo electrónico del destinatario ([adela\\_almonte@upsc.edu.pe](mailto:adela_almonte@upsc.edu.pe)) se registró al enviar el formulario.

Nombres y Apellidos del entrevistado

German Tavera Arevalo

Cargo

Tecnico Operador

Empresa

Electro Ucayali S.A.A.

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Agradezco responder a esta breve entrevista estructurada, que tiene por finalidad obtener información que nos permita analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur 2024.

## INSTRUCCIONES

Conteste las preguntas centrándose específicamente en los temas propuestos en los objetivos de la investigación.

<https://docs.google.com/forms/d/1ChOBnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhfjPSJ8/edit#response=ACYDBNj5kGdbFKFOJssBG5hWBm...> 1/4

15/5/25, 15:40

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

1. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la política remunerativa en las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

Directivas del FONAFE.

2. ¿Cómo se aplica la política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

Política remunerativa discriminatoria, es decir diferenciada a pesar de que realizamos las mismas actividades.

3. ¿Cree usted que el propósito de la política remunerativa es garantizar que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno? \*

Es evitar la discriminación salarial, es decir que no haya diferencias injustificadas en los salarios y beneficios de los trabajadores.

4. La política remunerativa su propósito es garantizar la equidad salarial, además de reconocer el aporte y valor de cada empleado, ¿se cumple este objetivo? \*

No se cumple este objetivo porque existen diferencias en los salarios y beneficios entre trabajadores de las empresas que realizan las mismas labores.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

<https://docs.google.com/forms/d/1ChOEnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PeQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNj5kCdbFKFOJssBG5hWBm...> 2/4

15/5/25, 15:40

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**5. ¿Conoce usted las políticas remunerativas de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Si conozco mediante charlas informativas del Sindicato

**6. ¿Cuáles son los pasos a seguir para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados?** \*

La empresa propone la política remunerativa, para su aprobación por el Directorio y remite al FONAFE.

**7. ¿Quiénes son los encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y porque considera que son ellos?** \*

La Administración de Recursos Humanos

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Explicar la política remunerativa discriminatoria de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

**8. ¿Cómo influye la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Influye en el clima laboral de los trabajadores de la región sur.

**9. ¿Cuál cree que sea la razón para que las empresas de distribución y comercialización de la región sur, apliquen una política de remuneraciones discriminatoria a sus trabajadores, pese a realizar similares labores?** \*

La falta de voluntad por parte de los funcionarios de las empresas para que se reestructure la política remunerativa.

<https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNj5kCdbFKFOJssBG5hWBm...> 3/4

15/5/25, 15:40

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

El correo electrónico del destinatario ([adela\\_almonte@upsc.edu.pe](mailto:adela_almonte@upsc.edu.pe)) se registró al enviar el formulario.

Nombres y Apellidos del entrevistado

Teddy Quio Sajami

Cargo

Tecnico Electricista

Empresa

Electro Ucayali S.A.A.

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Agradezco responder a esta breve entrevista estructurada, que tiene por finalidad obtener información que nos permita analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur 2024.

## INSTRUCCIONES

Conteste las preguntas centrándose específicamente en los temas propuestos en los objetivos de la investigación.

<https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNIYnOfp2Jd1rjaNmxBMSV...> 1/4

15/5/25, 15:40

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

1. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la política remunerativa en las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

FONAFE emite las directiva se la política remunerativa

2. ¿Cómo se aplica la política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

Política salarial discriminatoria.

3. ¿Cree usted que el propósito de la política remunerativa es garantizar que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno? \*

Si pero en la actualidad la política salarial esta desactualizado no se ajusta al costo de vida.

4. La política remunerativa su propósito es garantizar la equidad salarial, además de reconocer el aporte y valor de cada empleado, ¿se cumple este objetivo? \*

No se cumple este objetiva, ya que los trabajadores de las empresas sus remuneraciones son distintas a pesar de realizar tareas idénticas.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

<https://docs.google.com/forms/d/1ChOEnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PeQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNIYnOfp2Jd1rjaNmXQ8MSV...> 2/4

15/5/25, 15:40

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**5. ¿Conoce usted las políticas remunerativas de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Si conocemos mediante las reuniones de los sindicatos en la Federación de Luz y Fuerza.

**6. ¿Cuáles son los pasos a seguir para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados?** \*

La empresa realiza la política remunerativa, luego remite al FONAFE, para su aprobación.

**7. ¿Quiénes son los encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y porque considera que son ellos?** \*

Relaciones Industriales

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Explicar la política remunerativa discriminatoria de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

**8. ¿Cómo influye la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Dificulta en el acceso a oportunidades de empleo y a la igualdad de trato en el trabajo.

**9. ¿Cuál cree que sea la razón para que las empresas de distribución y comercialización de la región sur, apliquen una política de remuneraciones discriminatoria a sus trabajadores, pese a realizar similares labores?** \*

Las empresas no aplican la comparación de la remuneración corporativa, con las tarifas del mercado y no contempla el costo de vida.

<https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNIYnOFp2Jd1rjaNmxBMSV...>

3/4

15/5/25, 15:40

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**5. ¿Conoce usted las políticas remunerativas de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Si conocemos mediante las reuniones de los sindicatos en la Federación de Luz y Fuerza.

**6. ¿Cuáles son los pasos a seguir para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados?** \*

La empresa realiza la política remunerativa, luego remite al FONAFE, para su aprobación.

**7. ¿Quiénes son los encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y porque considera que son ellos?** \*

Relaciones Industriales

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Explicar la política remunerativa discriminatoria de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

**8. ¿Cómo influye la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Dificulta en el acceso a oportunidades de empleo y a la igualdad de trato en el trabajo.

**9. ¿Cuál cree que sea la razón para que las empresas de distribución y comercialización de la región sur, apliquen una política de remuneraciones discriminatoria a sus trabajadores, pese a realizar similares labores?** \*

Las empresas no aplican la comparación de la remuneración corporativa, con las tarifas del mercado y no contempla el costo de vida.

<https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNIYnOFp2Jd1rjaNmxBMSV...>

3/4

15/5/25, 15:39

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

El correo electrónico del destinatario ([adela\\_almonte@upsc.edu.pe](mailto:adela_almonte@upsc.edu.pe)) se registró al enviar el formulario.

Nombres y Apellidos del entrevistado

Mario Chara Quispe

Cargo

Tecnico Electricista

Empresa

Electro Sur S.A.A.

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Agradezco responder a esta breve entrevista estructurada, que tiene por finalidad obtener información que nos permita analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur 2024.

## INSTRUCCIONES

Conteste las preguntas centrándose específicamente en los temas propuestos en los objetivos de la investigación.

<https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNhnJktLKDOA0F4B-m96xtNrl...> 1/4

15/5/25, 15:39

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.**

**1. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la política remunerativa en las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \***

La normativa para la aplicación de la política remunerativa está basada en la Ley No 30709 y D.S. No 002-2018.

**2. ¿Cómo se aplica la política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \***

La política remunerativa que se aplica es discriminatoria, establece diferencias salariales entre trabajadores que cumplen las mismas tareas.

**3. ¿Cree usted que el propósito de la política remunerativa es garantizar que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno? \***

El propósito de la política remunerativa es garantizar la equidad en la remuneración, lo cual no se cumple por ser discriminatoria, las empresas no ofrecen una compensación justa.

**4. La política remunerativa su propósito es garantizar la equidad salarial, además de reconocer el aporte y valor de cada empleado, ¿se cumple este objetivo? \***

No se cumple este objetivo, ya que no garantiza la transparencia, no fomenta la satisfacción y retención de la talento humano.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Describir la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.**

<https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNhNjKtLKDOA0F4B-m96xtNrl...> 2/4

15/5/25, 15:39

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**5. ¿Conoce usted las políticas remunerativas de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Si mediante directivas emitidas por la empresa

**6. ¿Cuáles son los pasos a seguir para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados?** \*

La empresa estructura la política remunerativa, para la aprobación del Directorio, luego remite al FONAFE.

**7. ¿Quiénes son los encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y porque considera que son ellos?** \*

Recursos Humanos

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Explicar la política remunerativa discriminatoria de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

**8. ¿Cómo influye la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Influye en el ambiente laboral hostil y la baja autoestima de los trabajadores.

**9. ¿Cuál cree que sea la razón para que las empresas de distribución y comercialización de la región sur, apliquen una política de remuneraciones discriminatoria a sus trabajadores, pese a realizar similares labores?.** \*

Por la administración del FONAFE que ha diseminado a las empresas en A,B,Y C.

<https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnkxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNhNJKLKD0A0F4B-m96xtNrl...> 3/4

15/5/25, 15:38

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

El correo electrónico del destinatario ([adela\\_almonte@upsc.edu.pe](mailto:adela_almonte@upsc.edu.pe)) se registró al enviar el formulario.

Nombres y Apellidos del entrevistado

Edgar Tesillo Chura

Cargo

Tecnico Electricista

Empresa

Electro Sur S.A.A

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Agradezco responder a esta breve entrevista estructurada, que tiene por finalidad obtener información que nos permita analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur 2024.

## INSTRUCCIONES

Conteste las preguntas centrándose específicamente en los temas propuestos en los objetivos de la investigación.

[https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNi\\_y\\_ELAfmbZ4g9GCem6pw...](https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNi_y_ELAfmbZ4g9GCem6pw...) 1/4

15/5/25, 15:38

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

1. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la política remunerativa en las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

La aplicación de la política remunerativa es mediante directiva emitida por el FONAFE, para las empresas.

2. ¿Cómo se aplica la política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

La política remunerativa para las empresas es diversa, lo que conlleva a una discriminación remunerativa.

3. ¿Cree usted que el propósito de la política remunerativa es garantizar que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno? \*

La política remunerativa es garantizar un salario digno, sin embargo este propósito no se cumple.

4. La política remunerativa su propósito es garantizar la equidad salarial, además de reconocer el aporte y valor de cada empleado, ¿se cumple este objetivo? \*

El objetivo no se cumple, no existe una equidad salarial, menos se reconoce el aporte y valor de cada trabajador.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

[https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNi\\_y\\_ELAFmbZ4g9GCem6pw...](https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNi_y_ELAFmbZ4g9GCem6pw...) 2/4

15/5/25, 15:38

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**5. ¿Conoce usted las políticas remunerativas de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Si conozco, es mediante reuniones de información de la empresa.

**6. ¿Cuáles son los pasos a seguir para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados?** \*

La empresa propone la política remunerativa ante el Directorio, luego se aprueba el mismo que se remite a FONAFE para que lo convalide.

**7. ¿Quiénes son los encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y porque considera que son ellos?** \*

El área de Recursos Humanos

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Explicar la política remunerativa discriminatoria de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

**8. ¿Cómo influye la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Influye en la satisfacción laboral, el trabajador se siente desmotivado, siente que no es reconocido profesionalmente, asimismo influye en el equilibrio entre el trabajo y la vida.

**9. ¿Cuál cree que sea la razón para que las empresas de distribución y comercialización de la región sur, apliquen una política de remuneraciones discriminatoria a sus trabajadores, pese a realizar similares labores?** \*

Existe una segregación ocupacional por razones políticas.

[https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNi\\_y\\_ELAFmbZ4g9GCem6pw...](https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNi_y_ELAFmbZ4g9GCem6pw...) 3/4

15/5/25, 15:37

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

El correo electrónico del destinatario ([adela\\_almonte@upsc.edu.pe](mailto:adela_almonte@upsc.edu.pe)) se registró al enviar el formulario.

Nombres y Apellidos del entrevistado

Jose Figueroa Loayza

Cargo

Tecnico Lider NTCSE

Empresa

Electro Puno S.A.A.

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Agradezco responder a esta breve entrevista estructurada, que tiene por finalidad obtener información que nos permita analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur 2024.

## INSTRUCCIONES

Conteste las preguntas centrándose específicamente en los temas propuestos en los objetivos de la investigación.

[https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhfjPSJ8/edit#response=ACYDBNhfQ:Oh\\_lwSAZcrkX-CqlgshT...](https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhfjPSJ8/edit#response=ACYDBNhfQ:Oh_lwSAZcrkX-CqlgshT...) 1/4

15/5/25, 15:37

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

### OBJETIVO GENERAL

**Analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.**

#### 1. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la política remunerativa en las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

La normativa que regula la aplicación de la política remunerativa en las empresas de distribución y comercialización, es diversa y comprende leyes generales y podemos mencionar: normativa general: Constitución Política, Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L. 728, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

#### 2. ¿Cómo se aplica la política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

Al respecto puede variar significativamente, según los factores, tamaño de la empresa, ubicación, nivel de experiencia, especialización del trabajador y las leyes laborales vigentes.

#### 3. ¿Cree usted que el propósito de la política remunerativa es garantizar que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno? \*

La política remunerativa tiene por propósito de establecer y regular las compensaciones económicas que reciben los empleados por su trabajo, garantizando un salario digno que permita al trabajador y a su familia cubrir las necesidades básicas, alimentación, vivienda, etc, en la fecha este propósito no se cumple.

#### 4. La política remunerativa su propósito es garantizar la equidad salarial, además de reconocer el aporte y valor de cada empleado, ¿se cumple este objetivo? \*

El cumplimiento de este objetivo puede ser complejo, mi respuesta al respecto, depende de las organizaciones que se esfuercen por implementar las políticas remunerativas justas y equitativas.

[https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhfjPSJ8/edit#response=ACYDBNhfQ:Oh\\_lwSAZcrkX-CqlgsHt...](https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhfjPSJ8/edit#response=ACYDBNhfQ:Oh_lwSAZcrkX-CqlgsHt...) 2/4

15/5/25, 15:37

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

#### 5. ¿Conoce usted las políticas remunerativas de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

Las políticas salariales de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización en la Región Sur, varía según los factores tamaño de la empresa, rubro, experiencia y calificación de los empleados.

#### 6. ¿Cuáles son los pasos a seguir para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados? \*

El mecanismo de aprobación de una política remunerativa para los trabajadores de empresas de distribución y comercialización, requiere reestructurar como: Evaluación análisis, identificación de brechas, diseño de nueva política.

#### 7. ¿Quiénes son los encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y porque considera que son ellos? \*

Los encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores en las empresas en mención arriba son: RR.HH. Gerencia General, Jefes de Área y Supervisores; considero que ellos son los responsables porque tienen conocimiento especializado.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Explicar la política remunerativa discriminatoria de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

[https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNhfQ:Oh\\_lwSAZcrkX-CqlgsHt...](https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNhfQ:Oh_lwSAZcrkX-CqlgsHt...) 3/4

15/5/25, 15:37

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**8. ¿Cómo influye la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

La política remunerativa discriminatoria puede tener un impacto significativo en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización en la región sur; esta discriminación se manifiesta de diversas formas como: diferencia salarial, basado en la raza, género, etc.

**9. ¿Cuál cree que sea la razón para que las empresas de distribución y comercialización de la región sur, apliquen una política de remuneraciones discriminatoria a sus trabajadores, pese a realizar similares labores?.** \*

La discriminación salarial, es un problema con múltiples causas sociales y económicas. La discriminación salarial es ilegal en esta región del sur y persiste como: Diferencia salarial, basada en raza, género, etc.

El formulario se creó en EducaSmart.

Google Formularios

[https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNhfQ:Oh\\_lwSAZcrkX-CqIgsHt...](https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNhfQ:Oh_lwSAZcrkX-CqIgsHt...) 4/4

15/5/25, 15:34

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

El correo electrónico del destinatario ([adela\\_almonte@upsc.edu.pe](mailto:adela_almonte@upsc.edu.pe)) se registró al enviar el formulario.

Nombres y Apellidos del entrevistado

Ronald Jara Cajigas

Cargo

Asistente de Facturación

Empresa

Electro Puno S.A.A.

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Agradezco responder a esta breve entrevista estructurada, que tiene por finalidad obtener información que nos permita analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur 2024.

## INSTRUCCIONES

Conteste las preguntas centrándose específicamente en los temas propuestos en los objetivos de la investigación.

<https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNhfAFGuR5G2ZATGt7bd90gY...> 1/4

15/5/25, 15:34

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

1. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la política remunerativa en las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

Refiere lo que se aplica son los lineamientos corporativos del FONAFE.

2. ¿Cómo se aplica la política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

Refiere tomando en consideración los montos, el tope remunerativo de la escala salarial para cada categoría ocupacional.

3. ¿Cree usted que el propósito de la política remunerativa es garantizar que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno? \*

Debería garantizar un salario digno, pero no se cumple, su aplicación es subjetiva y discriminatoria.

4. La política remunerativa su propósito es garantizar la equidad salarial, además de reconocer el aporte y valor de cada empleado, ¿se cumple este objetivo? \*

No se cumple el propósito, ya que no reconoce el aporte y valor de cada trabajador.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

<https://docs.google.com/forms/d/1ChOEnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PeQxNmRU5fhfjPSJ8/edit#response=ACYDBNhAFGuR5G2ZATG7bd90gY...> 2/4

15/5/25, 15:34

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**5. ¿Conoce usted las políticas remunerativas de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Por las publicaciones en la página web de cada empresa, se conoce.

**6. ¿Cuáles son los pasos a seguir para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados?** \*

Elaboración y aprobación por el Directorio, elevación al FONAFE para su aprobación.

**7. ¿Quiénes son los encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y porque considera que son ellos?** \*

Las empresas del sector mediante su área de Recursos Humanos.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Explicar la política remunerativa discriminatoria de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

**8. ¿Cómo influye la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Influye negativamente en los montos que se aplican, ya que para unos se aplica al monto total de la remuneración y a otras empresas solo al monto de la remuneración básica mensual.

**9. ¿Cuál cree que sea la razón para que las empresas de distribución y comercialización de la región sur, apliquen una política de remuneraciones discriminatoria a sus trabajadores, pese a realizar similares labores?** \*

Indica que la razón por la que la política remunerativa es discriminatoria es la categorización de las empresas del sector a, b y c.

<https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNhAFGuR5G2ZATGt7bd90gY...> 3/4

15/5/25, 15:33

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

El correo electrónico del destinatario ([adela\\_almonte@upsc.edu.pe](mailto:adela_almonte@upsc.edu.pe)) se registró al enviar el formulario.

Nombres y Apellidos del entrevistado

Eusebio Uracahua Condori

Cargo

Analista Obligaciones

Empresa

Electro Sur Este S.A.A.

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Agradezco responder a esta breve entrevista estructurada, que tiene por finalidad obtener información que nos permita analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur 2024.

## INSTRUCCIONES

Conteste las preguntas centrándose específicamente en los temas propuestos en los objetivos de la investigación.

<https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNjIPFatUdmNMEDz6WDCV...> 1/4

15/5/25, 15:33

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

1. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la política remunerativa en las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

Refiere que mediante aprobación del Directorio del FONAFE

2. ¿Cómo se aplica la política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

Se aplica mediante negociación colectiva de trato directo.

3. ¿Cree usted que el propósito de la política remunerativa es garantizar que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno? \*

El propósito es que garantice la calidad de vida de los trabajadores y sus familias el cual no se cumple.

4. La política remunerativa su propósito es garantizar la equidad salarial, además de reconocer el aporte y valor de cada empleado, ¿se cumple este objetivo? \*

El propósito de la política remunerativa es un salario digno para los trabajadores el cual no se cumple.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

<https://docs.google.com/forms/d/1ChOEnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PeQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNjijPFatUdmNMEDz6WDCV...>

2/4

15/5/25, 15:33

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**5. ¿Conoce usted las políticas remunerativas de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Si conocemos la política remunerativa diversificada y discriminatoria de las empresas del sur.

**6. ¿Cuáles son los pasos a seguir para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados?** \*

Elaboración del empleador y presentar al Directorio de la empresa y a FONAFE.

**7. ¿Quiénes son los encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y porque considera que son ellos?** \*

La Gerencia General y sesión de Directorio y presentar al FONAFE.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Explicar la política remunerativa discriminatoria de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.**

**8. ¿Cómo influye la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Influye en el clima laboral de los trabajadores de la región sur.

**9. ¿Cuál cree que sea la razón para que las empresas de distribución y comercialización de la región sur, apliquen una política de remuneraciones discriminatoria a sus trabajadores, pese a realizar similares labores?** \*

Por la decisión de FONAFE, categorizando discriminatoriamente a las empresas de la región sur.

El formulario se creó en EducaSmart.

<https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PeQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNjIPFatUdmNMEDz6WDCV...>

3/4

15/5/25, 15:30

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

El correo electrónico del destinatario ([adela\\_almonte@upsc.edu.pe](mailto:adela_almonte@upsc.edu.pe)) se registró al enviar el formulario.

Nombres y Apellidos del entrevistado

Eduardo Amesquita Ocampo

Cargo

Supervisor Comercial Cortes Reconexiones

Empresa

Electro Sur Este S.A.A.

## ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Agradezco responder a esta breve entrevista estructurada, que tiene por finalidad obtener información que nos permita analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas eléctricas de distribución y comercialización de la región sur 2024.

## INSTRUCCIONES

Conteste las preguntas centrándose específicamente en los temas propuestos en los objetivos de la investigación.

[https://docs.google.com/forms/d/1ChOEnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNJ-vNf4do\\_rKEI5q2fsKDbICn...](https://docs.google.com/forms/d/1ChOEnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNJ-vNf4do_rKEI5q2fsKDbICn...) 1/4

15/5/25, 15:30

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

### OBJETIVO GENERAL

Analizar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

1. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la política remunerativa en las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

No tenemos una normativa en la actualidad para la aplicación de la política remunerativa. Debo precisar que FONAFE pone limitaciones con directivas a incrementos remunerativos.

2. ¿Cómo se aplica la política remunerativa en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur? \*

Se aplica mediante directivas que emana el FONAFE a todas las empresas del estado.

3. ¿Cree usted que el propósito de la política remunerativa es garantizar que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno? \*

Un salario digno no conocemos, no existe en los empleados del estado.

4. La política remunerativa su propósito es garantizar la equidad salarial, además de reconocer el aporte y valor de cada empleado, ¿se cumple este objetivo? \*

No se cumple este objetivo, porque no tenemos ningún incremento remunerativo desde el año 2012 por las directivas que emite el FONAFE.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

[https://docs.google.com/forms/d/1ChOEnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNJ-vNf4do\\_rKEI5q2fsKDbICn...](https://docs.google.com/forms/d/1ChOEnKxQ7c4hrZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNJ-vNf4do_rKEI5q2fsKDbICn...)

2/4

15/5/25, 15:30

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS PUNO FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**5. ¿Conoce usted las políticas remunerativas de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

No existen políticas remunerativas en las empresas del estado.

**6. ¿Cuáles son los pasos a seguir para la aprobación de la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y que requieren ser reestructurados?** \*

Debe viabilizar la aprobación de la escala salarial por la entidad del FONAFE.

**7. ¿Quiénes son los encargados de aplicar la política remunerativa de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024 y porque considera que son ellos?** \*

Los encargado de aplicar la política remunerativa es el FONAFE en nuestra empresa

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Explicar la política remunerativa discriminatoria de los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur en 2024.

**8. ¿Cómo influye la política remunerativa discriminatoria en los trabajadores de las empresas de distribución y comercialización de la región sur?** \*

Influye en que nuestro poder adquisitivo se mantiene con un déficit en la canasta familiar actual.

**9. ¿Cuál cree que sea la razón para que las empresas de distribución y comercialización de la región sur, apliquen una política de remuneraciones discriminatoria a sus trabajadores, pese a realizar similares labores?** \*

La política remunerativa debe ser acorde al costo real de la canasta familiar.

El formulario se creó en EducaSmart.

[https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNj-vNf4do\\_rKEI5q2fsKDbICn...](https://docs.google.com/forms/d/1Ch0BnKxQ7c4hRZuvGQ3UnzErE5PcQxNmRU5fhjPSJ8/edit#response=ACYDBNj-vNf4do_rKEI5q2fsKDbICn...)

3/4

### Anexo 03: Documentos de análisis

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS DE CONTENIDO**

**I. IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS**

1.1: Política Remunerativa: ELECTRO SUR ESTE S.A.A.

1.2 Autor: Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado FONAFE.

1.3 Lugar de expedición: Lima

Año: octubre 2024

**II. CRITERIOS DE ANÁLISIS**

**ARGUMENTOS:**

La política remunerativa de la empresa regional de servicio público de electricidad ELECTRO SUR ESTE S.A.A. pretende determinar la existencia discriminatoria en la aplicación de las remuneraciones de los trabajadores, que cumplen las mismas labores de distribución y comercialización de la energía en las empresas de la región sur.

De acuerdo al análisis de la política remunerativa de ELECTRO SUR ESTE S.A.A., la denominación de los topes a la escala es Remuneración Básica Mensual Tope FONAFE, queda acreditado la aplicación de una política remunerativa discriminatoria y diferencial hacia los trabajadores de la región sur.

**Política Remunerativa**

Empresa	ELECTRO SUR ESTE S.A.A.
Periodo	Octubre 2024

<b><u>POLÍTICA REMUNERATIVA</u></b>		
<b>1.- TOPES ESCALA REMUNERATIVA</b>		
NIVEL	CATEGORÍA	MÁXIMO S/. / REMUNERACIÓN MENSUAL TOPE FONAFE
F-1	DIRECTIVO - GERENTE GENERAL	15,600.00
F-2A	DIRECTIVO - GERENTE DE ÁREA F2A	12,600.00
F-2B	FUNCIONARIOS – GERENTE DE ÁREA F2B	12,000.00
NIVEL	CATEGORÍA	MÁXIMO S/. / REMUNERACIÓN BÁSICA TOPE FONAFE
F-3A – F-3C	FUNCIONARIOS - JEFES	8,119.65
J - P-6	PROFESIONALES	4,851.00
A-1 - A-3	ASISTENTES/ADMINISTRATIVOS	3,320.63
T-1 - T-2	TÉCNICOS	2,852.85

**ACUERDO DE DIRECTORIO: OFICIO SIED Nro. 822-2012/DE FONAFE, OFICIO SIED Nro. 183-2017 /DE FONAFE**

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS DE CONTENIDO

I. IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS

1.1: Política Remunerativa: ELECTRO PUNO S.A.A.

1.2 Autor: Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado FONAFE.

1.3 Lugar de expedición: Lima

Año: 2023

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS

**ARGUMENTOS:**

La política remunerativa de la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad ELECTRO PUNO S.A.A. pretende determinar la existencia discriminatoria en la aplicación de las remuneraciones de los trabajadores, que cumplen las mismas labores de distribución y comercialización de la energía en las empresas de la región sur.

De acuerdo al análisis de la política remunerativa de ELECTRO PUNO S.A.A., la denominación de los topes a la escala es Remuneración Total Máxima Mensual, queda acreditado la aplicación de una política remunerativa discriminatoria y diferencial hacia los trabajadores de la región sur.

Política Remunerativa

Empresa	ELECTRO PUNO S.A.A.
Periodo	2023

POLITICA REMUNERATIVA		
1.- ESCALA REMUNERATIVA		
NIVEL	CATEGORIA	ELPU
D-1	DIRECTIVO - GERENTE GENERAL	15,000.00
D-2	DIRECTIVO- GERENTES	12,500.00
E-1	EJECUTIVOS - JEFATURAS	7,507.50
P-1	PROFESIONALES	3,811.50
A-1	ADMINISTRATIVO	3,234.00
T-1	TECNICO	2,772.00

2.- TOPE DEL INGRESO MAXIMO ANUAL (TIMA)

TIMA : S/. 260,000

El Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA) comprende las remuneraciones, gratificaciones, bonificaciones, quinquenios, asignaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS) y cualquier otro concepto remunerativo afín o similar de libre disponibilidad que perciba el trabajador, incluyendo aquellos beneficios que se paguen al trabajador, aún cuando estos no tengan carácter remunerativo.

El TIMA no comprende los bonos de productividad derivados de los convenios de gestión ni la participación de utilidades de ser el caso.

Nota:

Las empresas deberán publicar el Acuerdo de Directorio mediante el cual se aprueba la política remunerativa.

ACUERDO DE DIRECTORIO: OFICIO SIED Nro. 822-2012/DE FONAFE, OFICIO SIED Nro. 183-2017 /DE FONAFE

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS  
FACULTAD DE CIENCIAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS DE CONTENIDO

I. IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS

1.1: Política Remunerativa: ELECTRO SUR S.A.A.

1.2 Autor: Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado FONAFE.

1.3 Lugar de expedición: Lima

Año: 2023

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS

ARGUMENTOS:

La política remunerativa de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad ELECTRO SUR S.A.A., pretende determinar la existencia discriminatoria en la aplicación de las remuneraciones de los trabajadores, que cumplen las mismas labores de distribución y comercialización de la energía en las empresas de la región sur.

De acuerdo al análisis de las políticas remunerativas de ELECTRO SUR S.A.A., la denominación de la escala remunerativa es Remuneración Básica Mensual, queda acreditado la aplicación de una política remunerativa discriminatoria y diferencial hacia los trabajadores de la región sur.



C-029-2023  
Pág. 3

Anexo 01 – Nueva Escala Remunerativa de Electrosur S.A.

Categoría Remunerativa	Grupo Ocupacional	Sub - Grupo Ocupacional	Rem. Básico Mensual Máximo (S/)
GG	Gerente General	Gerente General	13,500
G	Gerentes	Gerente de Línea	10,500
		Gerente Zonal	10,200
AE	Ejecutivos	Sub Gerente	9,350
		Jefe	8,000
		Coordinador	6,850
		Especialista	6,850
AP	Profesionales	Supervisor	5,850
		Analista	5,000
AT	Técnicos	Técnico Líder	4,250
		Técnico Especialista	3,650
DS	Administrativos	Asistente - Secretaria	3,650
AT	Técnicos	Técnico / Operador	3,100

ACUERDO DE DIRECTORIO: OFICIO SIED Nro. 822-2012/DE FONAFE, OFICIO SIED Nro. 183-2017 /DE FONAFE

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS DE CONTENIDO

I. IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS

1.1: Política Remunerativa: ELECTRO UCAYALI S.A.A.

1.2 Autor: Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado FONAFE.

1.3 Lugar de expedición: Lima


Año: 2023

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS

ARGUMENTOS:

La política remunerativa de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad ELECTRO UCAYALI S.A.A., pretende determinar la existencia discriminatoria en la aplicación de las remuneraciones de los trabajadores, que cumplen las mismas labores de distribución y comercialización de la energía en las empresas de la región sur.

De acuerdo al análisis de las políticas remunerativas de ELECTRO UCAYALI S.A.A., la denominación de la escala remunerativa es Remuneración Básica Mensual, queda acreditado la aplicación de una política remunerativa discriminatoria y diferencial hacia los trabajadores de la región sur.



TRANSCRIPCIÓN Nº SD - 049 - 2012/EU

Yanacocha, 28 de diciembre de 2012

ASUNTO: APROBACIÓN DE LA NUEVA ESCALA SALARIAL DE ELECTRO UCAYALI S.A.

El Gerente General certifica:

Que, el Directorio de la Empresa, en su Sesión Nº 457, llevada a cabo el día 15 de diciembre de 2012, bajo la Presidencia de la Economista Rossina Mantilla Mantero, y con la aprobación de los señores Directores, Ingeniero José Héctor Vigil e Ingeniero Modesto Flores Tinoco, adoptó el siguiente acuerdo:

**ACUERDO Nº 1 DE LA SESIÓN DE DIRECTORIO Nº. 457 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2012**

1. Aprobar la Nueva Escala Salarial de Electro Ucayali S.A., teniendo en cuenta los nuevos topes máximos de la remuneración básica mensual comunicada por FONAFE mediante Oficio SIED 802-2012/DE/FONAFE del 09 de noviembre de 2012, como a continuación se detalla:

NUEVA SALARIALES - ELECTRO UCAYALI S.A. (Básica Mensual)				
Categorías	CARGO	NUEVO BÁSICO (MIL/USD)	NUEVO BÁSICO MÁXIMO (MIL/USD)	DESIGNACIÓN
G	Gerente General	9,973,320	10,500,000	Director - Dirección
GA	Gerente Adjunto	8,199,600	8,199,600	Gerente - Gerencia
GA2	Jefe de Oficina	6,825,000	7,297,500	Gerente - Gerencia
J	Jefe de Departamento	5,800,000	6,800,000	Gerente - Gerencia
	Jefe de Subsector	5,355,000	6,266,000	Gerente - Gerencia
		5,725,000	6,352,500	Supervisor 3 - Especialista 8
		4,725,000	5,197,500	Supervisor 2 - Especialista 2
		5,090,000	4,880,000	Supervisor 1 - Especialista 1
P	Profesional	3,586,000	3,885,000	Asesor
		3,100,000	3,410,000	Asistente
		2,635,000	3,115,500	Técnico 5
		2,625,000	2,887,500	Técnico 4
		2,350,000	2,541,000	Técnico 3
		1,995,000	2,194,500	Técnico 2
		1,480,000	1,576,000	Técnico 1
A	Auxiliar	2,835,000	3,115,500	Auxiliar 5
		2,625,000	2,887,500	Auxiliar 4
		2,310,000	2,541,000	Auxiliar 3
		1,995,000	2,194,500	Auxiliar 2
		1,880,000	1,946,000	Auxiliar 1

ACUERDO DE DIRECTORIO: OFICIO SIED Nro. 822-2012/DE FONAFE, OFICIO SIED Nro. 183-2012/DE FONAFE



www.else.com.pe  
Av. Sucre N° 400 - Urb. Bancopata  
Cusco - Perú  
☎(084) 233700

OFICIO SIED Nro. 822-2012/DE/FONAFE  
OFICIO SIED Nro. 183-2017/DE/FONAFE

### Política Remunerativa

Empresa

Periodo

POLÍTICA REMUNERATIVA		
<b>1.- TOPES ESCALA REMUNERATIVA</b>		
NIVEL	CATEGORÍA	MÁXIMO S/. / REMUNERACIÓN MENSUAL TOPE FONAFE
F-1	DIRECTIVO - GERENTE GENERAL	15,600.00
F-2A	DIRECTIVO - GERENTE DE ÁREA F2A	12,600.00
F-2B	FUNCIONARIOS – GERENTE DE ÁREA F2B	12,000.00
NIVEL	CATEGORÍA	MÁXIMO S/. / REMUNERACIÓN BÁSICA TOPE FONAFE
F-3A – F-3C	FUNCIONARIOS - JEFES	8,119.65
J - P-6	PROFESIONALES	4,851.00
A-1 - A-3	ASISTENTES/ADMINISTRATIVOS	3,320.63
T-1 - T-2	TÉCNICOS	2,852.85
<b>2.- TOPE DEL INGRESO MÁXIMO ANUAL</b>		
<input type="text" value="TIMA: S/. 300,000.00"/>		
<p>El TIMA (Tope de Ingreso Máximo Anual) es el monto máximo anual de Ingresos que puede percibir un trabajador en la Empresa. El TIMA de la Empresa es aprobado por el Directorio de FONAFE.</p> <p>La suma total de los Ingresos anuales percibidos por un trabajador no podrá superar el monto del TIMA aprobado para la Empresa. En ningún caso, los trabajadores que ingresen a la Empresa, que asciendan, o que asuman encargaturas, podrán obtener ingresos anuales mayores al TIMA aprobado.</p> <p>El TIMA no incluye los bonos derivados de los Convenios de Gestión, el otorgamiento de uniforme, los gastos realizados correspondientes al programa médico familiar, los gastos realizados en capacitación, la participación de utilidades y los seguros y aportes del empleador.</p>		

OFICIO SIED Nro. 822-2017/DE/FONAFE  
2015 - III

COPIA QUE SE ALMACENA EN EL ARCHIVO DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN  
DIA 21 DE 11 17:50:16 COP  
DIA 21 DE 11 17:50:16 COP  
DIA 21 DE 11 17:50:16 COP



FONDO NACIONAL DE FOMENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DEL ESTADO

2017  
14:30  
2 Nov. 2017

Señor  
Fredy Gonzáles de la Vega  
Gerente General (s)  
ELECTROSURESTE S.A.A.  
Presente.-

ASUNTO : Aprobación de nuevos topos de la escala remunerativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, a fin de comunicarle que, mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE, adoptado en sesión de fecha 26 de Setiembre del 2012, se aprobó un aumento a los topos de las escalas remunerativas de las empresas del sector eléctrico. Asimismo, el Directorio de FONAFE dispuso que los ingresos anuales de los trabajadores no superen el TIMA aprobado para cada empresa, manteniendo las excepciones establecidas.

En tal sentido, en el caso de su representada, la nueva escala remunerativa es la siguiente:

**ELECTRO SUR ESTE S.A.A**

CARGO GENERALICO	CATEGORIA	Remuneración Básica Mensual Máxima S/
DIRECTIVO	GERENCIA GENERAL	12,073.00
DIRECTIVO	GERENTES	9,765.53
EJECUTIVOS	JEFATURAS	8,119.65
PROFESIONALES	PROFESIONALES	4,851.00
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	3,320.65
TECNICO	OPERATIVO	2,662.45

Cabe precisar, que la Remuneración Básica Mensual Máxima 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 topos mencionados.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

14 NOV. 2012

*[Handwritten signature]*



TOTA ELECTROSURESTE S.A.A. S/ 120,000 autorizada por Acuerdo de Directorio N° 003-2005/004 FONAFE, por el cumplimiento de TIMA de la Ley 29158 del 2005 de la Dirección de Gestión y Procesos Productivos de las Empresas del Estado de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2005/004 FONAFE.

Av. Paseo de la República N° 3721, San Isidro / Teléfono 440-4222 Fax 440-4222 Anexo 200  
www.fonafe.gob.pe

SE LE ENTREGA LA PRESENTE COPIA GUARDADA EN FOJAS (0/.....).

14 MAR 2018



*[Handwritten signature]*  
E. Marina Centeno Zavala  
ABOGADO - NOTARIO

**Política Remunerativa**

Empresa   
 Período

POLITICA REMUNERATIVA		
1.- ESCALA REMUNERATIVA		
NIVEL	CATEGORIA	ELPU
D-1	DIRECTIVO - GERENTE GENERAL	16,000.00
D-2	DIRECTIVO- GERENTES	12,500.00
E-1	EJECUTIVOS - JEFATURAS	7,507.50
P-1	PROFESIONALES	3,811.50
A-1	ADMINISTRATIVO	3,234.00
T-1	TECNICO	2,772.00

2.- TOPE DEL INGRESO MAXIMO ANUAL (TIMA)

El Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA) comprende las remuneraciones, gratificaciones, bonificaciones, quinquenios, asignaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS) y cualquier otro concepto remunerativo afín o similar de libre disponibilidad que perciba el trabajador, incluyendo aquellos beneficios que se paguen al trabajador, aún cuando estos no tengan carácter remunerativo.  
 El TIMA no comprende los bonos de productividad derivados de los convenios de gestión ni la participación de utilidades de ser el caso.

**Nota:**  
 Las empresas deberán publicar el Acuerdo de Directorio mediante el cual se aprueba la política remunerativa.

OFICIO SIED Nro. 823-2012/DE/FONAFE

Digitally signed by ALMORA AYONA Carlos Tito (FALMORA)  
 Date: 2012.11.12 09:31:29 COT  
 Reason: SOY AUTOR DEL DOCUMENTO  
 Location: LIMA/PERU



FONDO NACIONAL DE FINANCIAMIENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DEL ESTADO

Señor  
 Carlos Falconí Salazar  
 Gerente General  
 ELECTROPUNO S.A.A.  
 Presente.-

ELECTRO PUNO S.A.A.  
 GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y VALORES  
 RECIBIDO  
 13 NOV 2012  
 Fecha: \_\_\_\_\_  
 Reg. 507 Hora: 16:10

ELECTRO PUNO S.A.A.  
 GERENCIA GENERAL  
 13 NOV. 2012  
 RECIBIDO  
 Reg. 4806 Hora: \_\_\_\_\_  
 La recepción de este documento no implica la aceptación del mismo

ASUNTO : Aprobación de nuevos topes de la escala remunerativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, a fin de comunicarle que, mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE, adoptado en sesión de fecha 28 de Setiembre del 2012, se aprobó un aumento a los topes de las escalas remunerativas de las empresas del sector eléctrico. Asimismo, el Directorio de FONAFE dispuso que los ingresos anuales de los trabajadores no superen el TIMA aprobado para cada empresa, manteniendo las excepciones establecidas.

En tal sentido, en el caso de su representada, la nueva escala remunerativa es la siguiente:

**ELECTROPUNO S.A.A.**

CARGO GENÉRICO	CATEGORÍA	Remuneración Total Máxima Mensual S/
DIRECTIVO	GERENTE GENERAL	11,550.00
DIRECTIVO	GERENTES	9,240.00
EJECUTIVOS	JEFATURAS	7,507.50
PROFESIONALES	PROFESIONAL	3,811.50
ADMINISTRATIVOS	ADMINISTRATIVO	3,234.00
TECNICO	OPERATIVO	2,772.00

Cabe precisar, que la Remuneración Total Máxima 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.

Sin otro particular, quedo de usted.

*Handwritten notes:*  
 A-AP/AR  
 En atención al  
 present la sesión  
 14/11/2012

Atentamente  
 Puno, 14 NOV 2012  
 Gerente General  
 Tenaga en consideración los nuevos topes de escala remunerativa Relativa Remunerativa  
 Tima para  
 Electro Puno S.A.A.

Puno, 13 NOV 2012  
 Pase a: G-AL/GGS (CC: G-AL-G-PD)  
 Para: Poner en conocimiento de nuestro Directorio, con la firma de G-AL-G-PD.  
 Atte: \_\_\_\_\_

NOTA: QUE LA PRESENTE COPIA GUARDE LA MISMA VALIDEZ Y VERIFICABILIDAD CON EL ORIGINAL.  
 14 MAR 2013  
 E. Aurora Centeno Zavala  
 ABOGADO - NOTARIO

Av. Paseo de la República N° 3121, San Isidro / Teléfono: 440-4220 / Fax: 440-4221 / Email: info@fonafe.gob.pe



C-029-2023  
Pág. 3

**Anexo 01 – Nueva Escala Remunerativa de Electrosur S.A.**

Categoría Remunerativa	Grupo Ocupacional	Sub - Grupo Ocupacional	Rem. Básico Mensual Máximo (S/)
GG	Gerente General	Gerente General	13,500
G	Gerentes	Gerente de Línea	10,500
		Gerente Zonal	10,200
		Sub Gerente	9,350
AE	Ejecutivos	Jefe	8,000
		Coordinador	6,850
		Especialista	6,850
		Supervisor	5,850
		Analista	5,000
AP	Profesionales		
AT	Técnicos	Técnico Líder	4,250
		Técnico Especialista	3,650
DS	Administrativos	Asistente - Secretaria	3,650
AT	Técnicos	Técnico / Operador	3,100



R.U.C 20119205949  
TACNA: Calle Zela N°408 – Tacna Casilla 455 Teléfonos: 244911 – 583316 Fax: 422212 - 411710  
MOQUEGUA: Avda. Andrés Bello Cáceres s/n – Alto Zapala Teléfono: 462464 Fax: 464288  
ILO: Calle Junín N° 606 Teléfono: 482685 Telefax: 482695  
Fonosur Tacna: 244477 – 583316 Fonosur Moquegua: 462464 – 584161 Fonosur Ilo: 481686 – 584162

Ilumina el Sur



5. Nombrar como directora independiente en Editora Perú S.A., a la señora Rose Mary Monroy Robles.
6. Dejar sin efecto las designaciones de los señores Gustavo Gabriel Vargas Castillo y Juan Carlos Galdós Tejada, como directores de ENACD.
7. Encargar a la Dirección Ejecutiva de FONAFE la realización de las acciones necesarias para la implementación del presente Acuerdo.
8. Dispensar al presente Acuerdo del trámite de lectura y aprobación previa del Acta.

2. **Modificación de Escala Remunerativa de ELECTROSUR S.A. y EGEMSA**

A continuación, la Directora Ejecutiva presentó al Directorio los Informes N° 0014-2023-DE-FONAFE y N° 0012-2023-DE-FONAFE, a través de los cuales somete a su consideración las propuestas de modificación de las Políticas y Escalas Remunerativas de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad- ELECTROSUR S.A. y de la Empresa de Generación Eléctrica Machupicchu S.A. - EGEMSA; respectivamente.

Después de un intercambio de opiniones, y vistas las propuestas de la Directora Ejecutiva contenidas en los Informes N° 0014-2023-DE-FONAFE y N° 0012-2023-DE-FONAFE, el Directorio de FONAFE aprobó por unanimidad los siguientes acuerdos:

**Acuerdo N° 002-2023/003-FONAFE**

1. Aprobar la implementación del Tope de Ingreso Máximo Anual - TIMA, equivalente a S/ 220,000 (Dieciséis Mil y 00/100 soles), comunicado mediante OFICIO SIED N° 519-2017/DE-FONAFE, en base a lo establecido en el Acuerdo de Directorio N° 011-2016/011-FONAFE, para la empresa de ELECTROSUR S.A.
2. Aprobar la Política Remunerativa de la Empresa ELECTROSUR S.A. que, como Anexo N° 01, forma parte del presente Acuerdo, y cuyo cuadro 2 deberá adecuarse a la Escala Remunerativa Máxima aprobada en el numeral siguiente. Además, deberá actualizarse la sección 3 sobre el alcance de la Política en concordancia con la versión vigente de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial donde se indica que la aplicación de la Política es para todo el personal de la planilla de la Empresa, sea a plazo indeterminado o fijo, tras lo cual, dicha Política Remunerativa deberá ser publicada en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal Institucional de la empresa.
3. Aprobar la nueva Escala Remunerativa Máxima de la empresa ELECTROSUR S.A. considerando la estructura y montos en soles que se detallan a continuación:

Categoría Remunerativa	Grupo Ocupacional	Sub - Grupo Ocupacional	Rem. Básica Mensual Máxima (S/)
GG	Gerente General	Gerente General	13,500
G	Gerentes	Gerente de Línea	10,800
		Gerente Zonal	10,300
		Sub Gerente	9,350
AE	Ejecutivos	Jefe	8,000
		Coordinador	6,850
		Especialista	6,850
		Supervisor	5,850
AP	Profesionales	Analista	8,000
AT	Técnicos	Técnico Líder	4,250
		Técnico Especialista	3,650
DS	Administrativas	Asistente - Secretaria	3,650
AT	Técnicos	Técnico / Operador	3,100

FONAFE  
Yuri Gary Céspedes Reynaga  
Firmatario

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de FONAFE. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva N° 003-2021-PCM/S67D. La verificación puede ser efectuada a partir del 23/03/2023 04:20:47 p.m. Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 025-2021-PCM y la Directiva N° 002-2022-PCM/S67D.



**TRANSCRIPCIÓN Nº SD – 049 - 2012/EU**

Yarinacocha, 28 de diciembre de 2012

**ASUNTO: APROBACIÓN DE LA NUEVA ESCALA SALARIAL DE ELECTRO UCAYALI S.A.**

El Gerente General certifica:

Que, el Directorio de la Empresa, en su Sesión Nº 457, llevada a cabo el día 15 de diciembre de 2012, bajo la Presidencia de la Economista Rossina Manche Mantero, y con la aprobación de los señores Directores, Ingeniero José Llantop Vigil e Ingeniero Moisés Flores Tinoco, adoptó el siguiente acuerdo:

**ACUERDO Nº 1 DE LA SESIÓN DE DIRECTORIO Nº. 457 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2012**

1. Aprobar la Nueva Escala Salarial de Electro Ucayali S.A., teniendo en cuenta los nuevos topes máximos de la remuneración básica mensual comunicada por FONAFE mediante Oficio SIED 802-2012/DE/FONAFE del 09 de noviembre de 2012, como a continuación se detalla:

NIVELES SALARIALES - ELECTRO UCAYALI S.A. (Básico Máximo)					
CATEGORÍAS	CARGO	NIVEL	NUEVO BÁSICO MÍNIMO (S/.)	NUEVO BÁSICO MÁXIMO (S/.)	DENOMINACIÓN
G	Gerente General	G	9.375,00	10.500,00	Ejecutivo - Dirección
G1	Gerente de Línea	E1	8.190,00	8.190,00	Ejecutivo - Gerencial
G2	Jefe de Oficina	E2	6.925,00	7.507,50	Ejecutivo - Asesor
J	Jefe de Departamento	J1	5.800,00	5.800,00	Ejecutivo - Jefatura
	Jefe de Servicio Técnico	J2	5.355,00	6.560,00	Ejecutivo - Jefatura
P	Profesional	P5	5.775,00	6.352,50	Supervisor 5 - Especialista B
		P4	4.725,00	5.297,50	Supervisor 4 - Especialista B
		P3	3.990,00	4.389,00	Supervisor 3 - Especialista B
		P2	3.366,00	3.696,00	Analista
		P1	3.200,00	3.410,00	Asistente
T	Técnico	T5	2.855,00	3.118,50	Técnico 5
		T4	2.625,00	2.857,50	Técnico 4
		T3	2.318,00	2.542,00	Técnico 3
		T2	1.995,00	2.194,50	Técnico 2
		T1	1.880,00	1.848,00	Técnico 1
A	Auxiliar	A5	2.555,00	3.118,50	Auxiliar 5
		A4	2.525,00	2.857,50	Auxiliar 4
		A3	2.310,00	2.542,00	Auxiliar 3
		A2	1.995,00	2.194,50	Auxiliar 2
		A1	1.880,00	1.848,00	Auxiliar 1

2. Disponer que la Nueva Escala aprobada considera el tope máximo para cada grupo ocupacional de la empresa, lo que no debe entenderse como un incremento automático de los sueldos, encargar a la Gerencia General la aprobación de los informes para...

**SE LE DA LA PRESENTE COPIA GUARDA ABSOLUTA CONFORMIDAD CON EL ORIGINAL, DE VA EN FOJAS.**

TRANSCRIPCIÓN Nº. SD – 049 – 2012/EU

14 MAR 2013  
 Mónica Centeno Zúñiga  
 Gerente General

FONDO NACIONAL DE FINANCIAMIENTO  
DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DEL ESTADO  
FONAFE



71

Acuerdo de Directorio N° 002-2005/016-FONAFE

1. Aprobar las Nuevas Políticas Remunerativas de las empresas ELECTRO ORIENTE S.A., ADINELSA, ELECTRO UCAYALI S.A. y AGROBANCO S.A. según el detalle de los Anexos 1,2,3 y 4 que forman parte integrante del presente Acuerdo, las mismas que entrarán en vigencia a partir del 1° de octubre del año 2005.
2. Aprobar excepcionalmente las siguientes Remuneración Máxima Mensual y Tope de Ingreso Máximo Anual, para el personal de la Empresa ADINELSA que se indica a continuación:

Personal	Remuneración Máxima Mensual
Miguel Ángel Vasquez	S/. 14 000
José María Rabanal Abanto,	S/. 11 000
Victor Edwin Navarro Valdivia	S/. 11 000
Bernardo Osores Ornelo,	S/. 8 800
Lauro Barrueto de Zarate	S/. 6 960

El Tope de Ingreso Máximo Anual aplicable al Sr. Miguel Ángel Vásquez es de S/. 220 000.

3. Autorizar a la empresa ADINELSA a otorgar por única vez a favor de sus trabajadores, un Bono Compensatorio de carácter extraordinario y no remunerativo cuyo monto total no excederá de S/80 000.00.
4. Aprobar la modificación del Cuadro de Asignación de Personal de las empresas ELECTRO ORIENTE S.A., ELECTRO UCAYALI S.A. y AGROBANCO S.A. por recategorización de plazas según el detalle de los Anexos 5, 6 y 7 que forman parte integrante del presente Acuerdo, los mismos que podrán implementarse a partir del 1° de octubre del año 2005.
5. Las empresas ELECTRO ORIENTE, ADINELSA, ELECTRO UCAYALI S.A., y AGROBANCO S.A. deberán remitir a la Dirección Ejecutiva de FONAFE, dentro de los 10 días hábiles siguientes de la aplicación de la política remunerativa aprobada en el numeral 1 del presente Acuerdo, la información concerniente a la Remuneración Básica Mensual asignada por cada trabajador y, de ser aplicable, al Bono Compensatorio otorgado por cada trabajador.
6. Las empresas ELECTRO ORIENTE, ADINELSA, ELECTRO UCAYALI S.A. y AGROBANCO S.A., deberán remitir a la Dirección Ejecutiva de FONAFE, dentro de los primeros 5 días hábiles del mes de noviembre de 2005, copia certificada de sus planillas de remuneraciones correspondientes al mes de octubre de 2005.
7. Encargar a la Dirección Ejecutiva la realización de las acciones necesarias para la implementación del presente Acuerdo.

