



## MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

N° 1021-2019-A/MPP

San Miguel de Piura, 24 de octubre de 2019.

### VISTOS:

El Informe N° 1115-2019-PPM/MPP, de fecha 02 de octubre de 2019, emitido por la Procuraduría Pública Municipal; Informe N° 074-2019-PSC-UR-OPER/MPP, de fecha 09 de octubre de 2019, de la Unidad de Remuneraciones e Informe N° 1479-2019-OPER/MPP de fecha 14 de octubre de 2019 emitido por la Oficina de Personal, y;

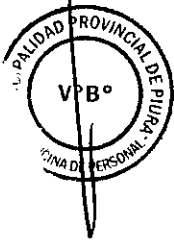
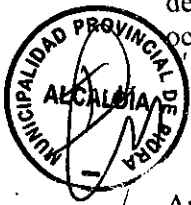
### CONSIDERANDO:

Que, el Texto Unico Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial D.S. N° 017-93-JUS, Art. 4° señala que toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso;

Que, con fecha 21 de agosto de 2017, la Sala Laboral Permanente de Piura emitió su Sentencia de Vista (Resolución N° 13), en el Expediente N° 02729-2015-0-2001-JR-LA-01, la misma que en sus considerandos se encuentra fundamentada en:

*“ 4. El primer y segundo agravios de la parte demandada están referidos a que durante el periodo que se reclama (01.06.2012 al 30.09.2015), la actora estuvo laboralmente relacionada con la emplazada por medio de un contrato a plazo indeterminado bajo los parámetros del D. Leg. 728, gozando de los beneficios que dicho régimen proporciona, por lo que no se le adeudan beneficios ni reintegros que no se han prometido ni constan en el contrato, sino en función a la contraprestación pactada, señala que el A quo decide tomar como referente comparativo al trabajador Rodolfo Murillo Reyes, sin embargo, no ha tenido en cuenta que la fecha de ingreso de este último difiere de la fecha de ingreso de la demandante, y el hecho de recibir una remuneración menor a la de otro trabajador que ocupa el mismo cargo, no implica una discriminación, cuando toda remuneración puede ser pactada por ambas partes conforme lo establece el artículo 2 inciso 24 literal a) e inciso 14; invoca las Casaciones N° 16927-2013-Lima y N° 1212-2010-Piura.*

*5. Con relación a estos agravios, debe señalarse que el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, y agrega que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Ciertamente, el principio de igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. En la actualidad, se encuentra superado el concepto de la igualdad de la Ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de*



supuestos iguales o análogos, mientras prescribe diferente regulación a supuestos distintos. Es decir, sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. El Tribunal Constitucional suele recurrir al test de igualdad (así por ejemplo, en las sentencias emitidas en los expedientes No. 0025-2005-PI/TC, No. 0026-2005-PI/TC, No. 045-2004-AI/TC), estableciendo como regla que quien alega ser sujeto de un acto discriminatorio debe proponer un término de comparación válido (*tertium comparationis*); es decir, un término de referencia a partir del cual se determine si el tratamiento jurídico dado no resulta objetivo ni razonable, es así que el Tribunal Constitucional en el fundamento 21 de la STC No. 2317-2010-AA/TC del 03.09.2010, ha señalado que "(...) para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un *tertium comparationis* válido, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen (STC No. 4587-2004-AA/TC)" (la negrita y subrayado es nuestro); en ese sentido, quien propone un término de comparación es la persona que alega ser discriminado, en este caso la demandante y no el Juez, siendo que éste último sólo verifica si el término de comparación propuesto resulta válido o no. En el caso de autos, el accionante propone como su homólogo a Rodolfo Murillo Reyes, lo que corresponde verificar a este Tribunal Colegiado.

6. (...). Ahora bien, como ya ha sido mencionado líneas arriba, el vínculo laboral de la demandante está plenamente reconocido, ostentando el cargo de trabajadora de jardinería, cargo que también ocupa el trabajador comparativo Rodolfo Murillo Reyes, según fluye del Informe No. 256-2016-CSP-SJLP de fojas 114 al 122 de autos, siendo que de acuerdo al Art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades No. 27972, todos los obreros se encuentran regulados bajo el D. Leg. 728, el mismo que a la letra dice: "Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen." (el subrayado es nuestro), verificándose del mencionado Informe Revisorio que las remuneraciones percibidas por su comparativo son sustantivamente mayores a las percibidas por la accionante, quien hace la misma labor de trabajador de jardinería, y se encuentra en la misma condición de obrero bajo el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, y si bien es cierto el trabajador comparativo registra como año de ingreso 2002 también es cierto que no se advierte que la demandada haya dispuesto un concepto referido a años de servicios que haga objetiva y razonable la diferencia salarial advertida, por tanto al verificarse que la demandante percibía montos menores a las de su homólogo, sin que la emplazada hubiere demostrado de modo alguno que se trate de una diferenciación objetiva y razonable y no de una discriminación remunerativa, se ha contravenido el numeral 1) del artículo 26 de la Constitución y los Convenios 100 y 111 de OIT, ratificados por el Perú, cuanto más si en interpretación del Tribunal Constitucional: "La igualdad de oportunidades - en estricto, igualdad de trato -, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria" (Exp. 0008-2005-AI); no advirtiéndose, ni se demuestra que fuera necesaria una calificación o preparación especial que sí tenga su homólogo y carezca la actora, debiendo considerar que para las labores de jardinería no se requiere adquirir un determinado nivel académico, ni que la experiencia derivada de los años de servicio determinen una diferencia razonable, ni que se requiera un bagaje profesional específico, significando que el principio de igualdad trasladado al ámbito laboral supone el derecho del trabajador a recibir por parte de su empleador un trato igual al que reciben los demás trabajadores, de forma tal que mientras la igualdad ante la ley opera en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado - Poder Legislativo, Ejecutivo o Judicial, de otro lado, la igualdad de trato actúa dentro de la relación entre el empleador y el trabajador, estando premunido el primero de un

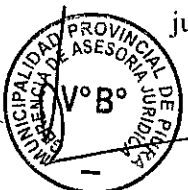
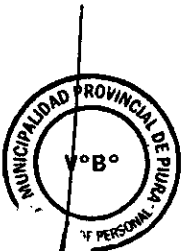


poder de dirección cuyo ejercicio tienen como límite o control el evitar diferenciaciones arbitrarias de trato, esto es, se trata de un límite fundamental a la autonomía empresarial que consiste en "(...) la prohibición de que el empleador adopte diferenciaciones arbitrarias, habiéndose de justificar toda diferenciación de trato entre los trabajadores en base a su razonabilidad y respecto de la situación concreta de que se trate" (Rodríguez Piñero citado por Carlos Blancas Bustamante en "Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo"; Fondo Editorial PUCP; Lima; 1era Edición 2007; pp. 149); por lo que, se advierte que el trabajador homólogo ofrecido resulta ser válido, como bien se ha señalado en la sentencia venida en grado, en el fundamento 5.12.: Por consiguiente, la entidad demandada no ha logrado demostrar bajo un criterio objetivo y razonable cómo ha clasificado a los trabajadores que realizan las mismas labores y perciban remuneraciones distintas, puesto que si bien alega en su contestación que existen diferencias objetivas entre la accionante y el trabajador comparativo en razón a la antigüedad en el puesto de trabajo por ello percibe incrementos remunerativos propios del sector público e incrementos remunerativos por pactos colectivos celebrados en años en los cuales la demandante no mantuvo vínculo laboral con la demandada, sin embargo, se verifica que aun excluyendo los conceptos que percibe el trabajador comparativo correspondientes al régimen público la diferencia salarial se mantiene, asimismo, debe tenerse en cuenta que los beneficios por pactos colectivos alcanza también a los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad a su celebración, salvo que expresamente se haya acordado condición distinta", desvirtuándose estos agravios. Sobre la no aplicación del precedente Huatuco Exp. No. 05057-2013-PA/TC

9. En consecuencia, los agravios de la parte demandada en nada enervan lo resuelto en primera instancia, habiéndose expedido sentencia con arreglo a Ley y al mérito de lo actuado. (...).", concluyendo su Fallo de la siguiente manera:

"1. CONFIRMARON la sentencia contenida en la Resolución Número 09, su fecha 20 de octubre del 2016, que obra de fojas 152 al 161 de autos, que resuelve declarar FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA presentada por MARTINEZ SANTOS BENANCIA contra MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA sobre REINTEGRO DE REMUNERACIONES POR TRATO SALARIAL DESIGUAL Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES (Compensación por tiempo de servicios y gratificaciones), careciendo de sentido pronunciarse por la desnaturalización de los contratos modales; DECLARAR INFUNDADA LA DEMANDA en el extremo del reintegro de la remuneración vacacional, ORDENA que la entidad demandada cumpla con cancelar a la demandante la suma de CUARENTA Y SIETE MIL CIENTO SESENTA Y TRES SOLES CON 05/100 CÉNTIMOS (S/.47,163.05); monto que comprende los siguientes conceptos: S/.39,125.95 por reintegro de remuneraciones; S/.8,037.10 por concepto de Gratificaciones; más intereses legales que se devenguen hasta la total cancelación de la deuda; asimismo, cumpla la demandada con depositar en un entidad financiera a nombre de la demandante la suma de SEIS MIL CUARENTA Y CUATRO SOLES CON 44/100 CÉNTIMOS (S/.6,044.44) por concepto de compensación por tiempo de servicios - CTS, ORDENA que la entidad demandada cumpla con NIVELAR en adelante las remuneraciones de la demandante Martínez Santos Benancia, con la remuneración percibida por el obrero Rodolfo Murillo Reyes, debiendo excluir los conceptos señalados en el fundamento 5.14 de dicha resolución; sin COSTOS ni COSTAS."

Que, ahora bien, la Procuraduría Pública Municipal mediante el Informe N° 1115-2019-PPM/MPP, de fecha 02 de octubre de 2019, informó que el Primer Juzgado Laboral de Descarga de Piura, en su Resolución N° 16, de fecha 05 de setiembre de 2019, en el cual requiere que esta Municipalidad de Piura cumpla con nivelar en adelante la remuneración de la demandante con la remuneración percibida por el obrero Rodolfo Murillo Reyes, así dar cumplimiento al mandato judicial;



Que, la Oficina de Personal en su Informe N° 1479-2019-OPER/MPP, con fecha 14 de octubre de 2019, señaló se gestione la emisión de la Resolución de Alcaldía, donde se autorice a la Oficina de Personal proceda a nivelar la remuneración de **BENANCIA MARTÍNEZ SANTOS**, conforme a su homólogo don Rodolfo Murillo Reyes a S/ 2,291.18 (Dos Mil Doscientos Noventauno con 18/100) soles mensuales;

Que, en mérito a lo expuesto y contando con los proveídos de la Gerencia de Administración y Gerencia Municipal de fecha 15 y 16 de octubre de 2019; y en uso de las atribuciones conferidas a ésta Alcaldía por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972;

**SE RESUELVE :**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Autorizar a la Oficina de Personal proceda a nivelar la remuneración de doña **BENANCIA MARTÍNEZ SANTOS**, conforme a su homólogo don Rodolfo Murillo Reyes a S/ 2,291.18 (Dos Mil Doscientos Noventauno con 18/100) soles mensuales; ello en mérito a lo dispuesto por el A quo en el Expediente judicial. N° 02729-2015-0-2001-JR-LA-01.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Disponer a la Procuraduría Pública Municipal, comunique al juzgado el cumplimiento del presente mandato judicial.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Notifíquese a la interesada y comuníquese a la Gerencia Municipal, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración, Procuraduría Pública Municipal y Oficina de Personal, para los fines consiguientes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA  
ALCALDIA  
C.P. Ingrid Milagros Wiesse Leon  
ALCALDESA (R)

