



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA
RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA
N° 0881-2018-A/MPP

San Miguel de Piura, 11 de octubre de 2018.

Visto, el Informe N° 1110-2018-PPM/MPP, de fecha 10 de agosto del 2018, emitido por la Procuraduría Pública Municipal; y,

CONSIDERANDO:

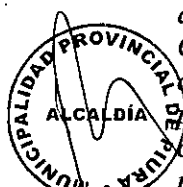
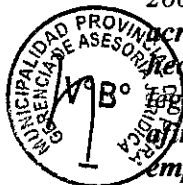
Que, la Procuraduría Pública Municipal mediante los documentos del visto, informa que el Primer Juzgado Laboral de Piura, ha emitido la Resolución N° 31 de fecha 31 de julio del 2018, en el Expediente N° 01818-2011-0-2001-JR-LA-02, seguido por don **VICENTE BERECHÉ GÁLVEZ**, requiriendo a la Municipalidad Provincial de Piura, cumpla con lo dispuesto por el Superior Jerárquico;

Que, con fecha 28 de octubre del 2015, la Sala Laboral Transitoria de Piura emite su Sentencia de Vista (Resolución N° 21), la misma que en sus considerandos se encuentra fundamentada en:

" **SEPTIMO**.- El primer párrafo del artículo 25° de la Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 26636 - señala que: "Los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones...". Y, el artículo 27° de la misma norma legal dispone respecto de la carga de la prueba que: "Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral. 2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo...". Asimismo el artículo 40° de la Ley Procesal del Trabajo consagra las presunciones legales relativas en materia laboral, así se establece: "Se presumen ciertos los datos remunerativos y de tiempo de servicios que contenga la demanda, cuando el demandada: 1. No acompañe a su contestación los documentos exigidos en el artículo 35°; 2. No cumpla con exhibir sus planillas y boletas de pago en caso le hayan sido solicitadas; 3. No haya registrado en planillas ni otorgado boletas de pago al trabajador que acredita su relación laboral".

OCTAVO.- Según lo expuesto por el Tribunal Constitucional "En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un estatus particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la Ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.

NOVENO.- Conforme fluye del escrito de la demanda de folios 19 a 27, el demandante pretende el pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual por el periodo comprendido del 01 de noviembre de 2002 al 31 de diciembre de 2009 más los intereses legales;

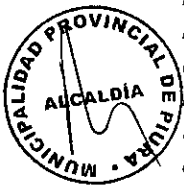


asimismo, solicita que se ordene a la demandada que en adelante cumpla con darle al demandante igual trato remunerativo con la de los obreros que realizan similar labor, debiéndose nivelar su remuneración con la de los trabajadores comparativos propuestos. (...)

DÉCIMO PRIMERO.- De la verificación de los medios probatorios aportados al proceso, tenemos la Resolución de Alcaldía N° 980-2002-A/CPP de fecha 07 de noviembre de 2002, que en su artículo primero, resuelve aprobar el Acta Final, Consolidado de Trato Directo 2002, en la misma que se acuerda: "La Municipalidad evaluando el pedido del S.T.O.M.P considera que existen trabajadores de Servicios No Personales que ejercen funciones de naturaleza permanente, cuentan con diez o más años de servicios a Noviembre del 2002 y se encuentran brindado actualmente sus servicios, requisitos para reconocerles el derecho a su estabilidad laboral incorporándoseles a la planilla única de pagos, en condición de **contratos permanentes a partir del 01 de noviembre del 2002**. A pedido del S.T.O.M.P se precisa a los trabajadores sindicalizados sujetos a negociación colectiva y que serán incorporados a planillas: (...) 41.- **Bereche Gálvez Vicente** (...)" en la cual se acredita que el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral privado -Decreto Legislativo N° 728.

DÉCIMO SEGUNDO.- Es necesario, tener en cuenta que la condición de igualdad ante la ley está amparada mayormente por todas las constituciones de los diferentes estados e implica la promoción y protección de esta; sin embargo la discriminación siempre se mantiene vigente y se agudiza mayormente en el ámbito laboral. Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra; con el propósito de mejorar o perjudicar el status de las personas; en el presente caso estamos frente a la primera premisa, es decir, es una situación en la que una persona es tratada de forma desfavorable. Al respecto la Suprema Corte en caso análogo, refiere: "Debe tenerse presente que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales suscrito el 11 de enero de 1977, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley 22189 del 28 de marzo de 1978, vigente desde el 28 de julio de 1978 en su inciso a) artículo 7 establece: "Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativo y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna especie". Este concepto se ve reforzado en el punto segundo del artículo 1 del convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, que indica que frente a labores de igual valor los trabajadores (aun cuando sean mujeres) deben percibir una remuneración igual o equitativa, por su labor realizada. Es necesario mencionar que un trato discriminatorio está evidenciado por cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la educación. Por su parte el Tribunal Constitucional ha recurrido al test de igualdad estableciendo como regla general que quien llega 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 no resulta objetivo ni razonable.

DÉCIMO TERCERO.- La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación Laboral N° 1212-2010-PIURA, en los seguidos por Sandro Alburqueque Malara contra la demandada ha señalado lo siguiente: "...en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de resoluciones judiciales correspondía a los órganos de grado, respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso determinen: a) desde cuándo el actor desarrollo funciones de limpieza, como alude en la demanda; b) si los trabajadores que se aluden en los informes escalafonarios de fojas ciento setenta a ciento setenta y uno y ciento noventa a ciento noventa y tres, denominados, en cuanto al cargo, Trabajador de Servicio tiene



vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; y, c) se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa el actor, explicando los parámetros objetivos (cargo, tiempo de servicios, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para definir este extremo de la controversia”.

DÉCIMO CUARTO. - De lo actuado se verifica que se ha comparado al actor con el trabajador Saavedra Salvador Antero, quien es obrero permanente y cuya fecha de ingreso a la institución data del 01 de octubre de 1989, con cargo de trabajador de guardián conforme se aprecia del detalle del Informe N° 275-2013-CSP-SJLP (folios 73 a 91), fecha que si bien no es coetánea o próxima a la del actor con vínculo contractual desde el 01 de noviembre de 2002 (contratado permanente-Resolución de Alcaldía N° 980-2002-A/CPP); sin embargo es irrelevante que el demandante y el comparativo no tengan la misma fecha de ingreso, pues de la revisión del Informe de planillas se aprecia que la remuneración computable del comparativo ha variado conforme a los años transcurridos, por efectos de convenios colectivos, incrementos, pactos, etc. y no por el sólo hecho de la fecha de antigüedad o de ingreso que tenga los trabajadores, es decir por el tiempo de servicio, asimismo, debe considerarse que la función desempeñada por el comparativo también es de trabajador de guardián, además el demandante y el comparativo realizan las mismas funciones como trabajadores de guardiana de la división de seguridad; por ello hace bien el Ad quo en efectuar la comparación con el referido trabajador quien como es de verse del informe de planillas (folios 73 a 91), percibe mayores ingresos que el demandante. Asimismo, es necesario indicar que, la Municipalidad Provincial de Piura durante el curso del proceso nunca expuso las causas objetivas y subjetivas que justifiquen el trato salarial desigual entre el demandante y el comparativo propuesto por el accionante en su escrito de demanda (folios 19 a 27); siendo que de conformidad con el artículo 27 de la Ley N° 26636, le correspondía a dicha entidad la carga de la prueba. Por tal motivo, y teniendo en cuenta los fundamentos antes señalados, se concluye que es con el señor Saavedra Salvador Antero con quien se debe nivelar la remuneración del actor.

DÉCIMO QUINTO. - Ahora, si bien es cierto el trabajador comparativo tiene una fecha de ingreso anterior a la del demandante y como consecuencia de ello percibe conceptos económicos ganados con anterioridad, por lo que el juez de primera instancia, de manera correcta procedió a excluir los conceptos remunerativos que por razón del régimen laboral bajo el cual fueron otorgados no le puedan corresponder al demandante.”, concluyendo su decisión en:

1. **CONFIRMAR** la sentencia contenida en la Resolución N° 17 de fecha 10 de agosto del 2015, obrante de folios 131 a 149, que resuelve: Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por don Bereche Gálvez Vicente sobre pago de remuneración y reintegro por trato salarial desigual y otros contra la Municipalidad Provincial de Piura; y ordena a la municipalidad demandada proceda nivelar las remuneraciones del demandante.
2. **MODIFICAR** en cuanto al monto, y en consecuencia; se ordena que la municipalidad demandada proceda al pago de la suma de S/. 31,491.79 Nuevos Soles; más los intereses que corresponden, sin costos ni costas.

Que, ante ello 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, la Oficina de Personal en su Informe N° 1176-2018-OPER/MPP de fecha 19 de setiembre de 2018, señala que con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por el Órgano Jurisdiccional en el presente proceso laboral, recomienda se emita la respectiva resolución de alcaldía, donde se autorice la nivelación de su haber mensual del demandante **VICENTE BERECHÉ GÁLVEZ**, con la de su homólogo don Saavedra Salvador Anaterio en S/ 2,731.54 soles;

Que, en mérito a lo expuesto por la Gerencia de Asesoría Jurídica en su Informe N° 1627-2018-GAJ/MPP de fecha 28 de setiembre del presente año y de conformidad con los proveídos de la Gerencia de Administración y Gerencia Municipal de fecha 20 y 25 de setiembre del 2018 respectivamente; 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 don **VICENTE BERECHÉ GÁLVEZ**, en forma similar a su comparativo don Saavedra Salvador Antero, a S/ 2,731.54 soles; ello en mérito a lo dispuesto por el A quo en el Exp. N° 01818-2011-0-2001-JR-LA-02.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Notifíquese al interesado y comuníquese a la Gerencia Municipal, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración, y Oficina de Personal, para los fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

 Municipalidad Provincial de Piura
Dr. Oscar Raúl Miranda Martino
ALCALDE