



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA
RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA
N° 1048 -2018-A/MPP

San Miguel de Piura, 29 de noviembre de 2018.

Visto, el Informe N° 193-2018-PPM/MPP, de fecha 07 de febrero del 2018, emitido por la Procuraduría Pública Municipal; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Procuraduría Pública Municipal mediante los documentos del visto, informa que la Sala Laboral Permanente de Piura, ha emitido la Sentencia de Vista (Resolución N° 14), de fecha 30 de mayo del 2016, en el Expediente N° 02554-2013-0-2001-JR-LA-01, seguido por don **JUAN ALBERTO MONTALVO GARCÍA** requiriendo a la Municipalidad Provincial de Piura, cumpla con lo dispuesto por el Superior Jerárquico;

Que, mediante Sentencia de Vista indicada en el párrafo anterior, se encuentra fundamentada en:

15. *Sobre este extremo, la sentencia de primera instancia ha determinado que entre las partes procesales ha existido una relación laboral, extremo que no ha sido cuestionado por la entidad demandada en su recurso de apelación; por lo que no existe controversia sobre el vínculo laboral y, el régimen aplicable al demandante. En consecuencia, corresponde determinar a este Tribunal Colegiado si el actor se encuentra siendo objeto de discriminación salarial.*

16. *Como derecho fundamental, la igualdad se encuentra reconocida en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha sostenido lo siguiente: "...el principio-derecho a la igualdad, reconocido en el artículo 2°, numeral 2) de la Constitución, contiene las siguientes dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la aplicación de la ley. Así, mientras que la primera faceta configura básicamente como un límite al legislador, la segunda de ellas se manifiesta como un límite al accionar de los órganos jurisdiccionales o administrativos, y exige que los mismos, al momento de aplicar las normas jurídicas, no atribuyan distintas consecuencias jurídicas a dos supuestos de hecho que sean sustancialmente iguales (STC N.° 0004- 2006-PI/TC, Fundamentos 123-124). 21. Asimismo, es postura reiterada de este Tribunal el concepto de 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 N.° 4587-2004-AA/TC)..."*

17. *Por tal motivo, el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto ésta se sustente en una base objetiva, razonable, racional y proporcional. El tratamiento jurídico de las personas debe ser igual, salvo en lo atinente a la diferencia de sus calidades accidentales y a la naturaleza de las cosas que las vinculan coexistencialmente.*

18. *Así, el Tribunal Constitucional en reiteradas ejecutorias (expediente N.° 0261-2003-AA/TC, expediente N° 010-2002-AI/TC, y expedientes acumulados N° 0001/0003-2003-AI/TC) ha definido la orientación jurisprudencial en el tratamiento del derecho a la igualdad como un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza,*

circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones. En tal sentido la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

19. En el caso bajo análisis, el demandante alega que es objeto de un trato salarial desigual, pues la obrera Sánchez Arrunátegui que realiza la misma labor que él percibe una remuneración mayor. Sobre este extremo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23, numeral 2 señala que toda persona tiene derecho a igual salario por igual trabajo: "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual".

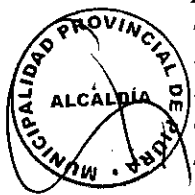
20. El derecho mencionado, supone una comparación objetiva a efectos de determinar que corresponde la misma remuneración por el desarrollo de actividades similares. Es decir, toda persona sin importar su origen, género, condición u otro factor, no podrá ser compensada por su trabajo en forma distinta de sus pares en situaciones similares.

21. Para analizar si la trabajadora comparativa propuesta por la demandante se encuentra en la misma situación que la actora se debe tener en cuenta la Casación N° 1212-2010-Piura, expedida por la Corte Suprema de Justicia de la República, el 27 de mayo del 2011, donde ha señalado algunas pautas a seguir a fin de establecer si ha concurrido o no una causa objetiva y razonable por la que la emplazada haya efectuado un trato diferenciado entre el actor con los trabajadores: "Que, en armonía con el contenido esencial del principio de motivación de las 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 cuando el actor desarrolló funciones de limpieza, como alude la demandada; b) si los trabajadores que se aluden en los Informes Escalonarios denominados, en cuanto al cargo, Trabajador de Servicio tienen vinculación para realizar algún punto comparativo con el accionante y si son los únicos con los que se puede formular comparación; 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 como homólogo del demandante a los servidores don Calixto García Quezada y don Luis Payco Flores (parámetros de comparación), al existir diferencias de tiempo de servicios y la posibilidad de ejercicio de cargos diversos durante las relaciones laborales, lo que impide la verificación y motivación al respecto...".

22. Como se ha indicado en el apartado anterior, corresponde en este extremo de la sentencia analizar los parámetros objetivos (cargos, nivel de responsabilidad entre otros) y subjetivos (experiencia profesional, nivel académico, entre otros), que puedan conllevar a determinar si el demandante es objeto de una discriminación salarial.

23. Según el cuadro de remuneraciones presentado por la Municipalidad demandada (páginas 95 a 101) y del Informe N° 515-2 014-RDGCPTT (páginas 157 a 162) — el mismo que no ha sido observado por ninguna de las partes procesales — se advierte que tanto el trabajador comparativo como el demandante realizan la mismas funciones, esto es, limpieza pública. Entonces, este Tribunal Colegiado encuentra similitud en las labores que desempeña el accionante y el comparativo

24. Respecto a este extremo, al quedar determinado que tanto el trabajador comparativo como el demandante son trabajadores de limpieza pública, y al no haber acreditado la entidad edil demandada que las labores desempeñadas por la señora Martha Sánchez Arrunátegui (comparativo) son distintas a las desarrolladas por el demandante; esta instancia concluye que ambos trabajadores realizan la misma actividad, la cual requiere igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad y se efectúan en similares condiciones. - Antigüedad



25. Si bien la señora Sánchez Arrunátegui, registra como año de ingreso el 2005 según el informe revisorio (páginas 157 a 162), lo cierto es que la accionada no ha señalado que la obrera homóloga viene percibiendo un concepto remunerativo por los años de servicios prestados a la Municipalidad de Piura que haga objetiva y razonable la diferencia salarial advertida.

26. En efecto, la antigüedad por sí sola y sin ningún criterio técnico u objetivo, no justifica que un trabajador perciba una mejor retribución en comparación con otros trabajadores que realizan la misma labor, de tal manera que al no haber probado la demandada en el proceso que cuenta con una política interna donde la antigüedad sea un factor legítimo de diferenciación en la retribución; se debe desestimar su agravio en este extremo.

27. Al respecto, se debe señalar que por el tipo de labor que realiza el demandante y la señora Martha Sánchez Arrunátegui no se advierte que fuera necesaria ninguna calificación profesional especial, y tampoco la demandada ha demostrado que la obrera comparativa siguió cursos de especialización que justifiquen el pago de una remuneración superior a la del actor

28. Tal como ha quedado determinado en los fundamentos precedentes, al ser la actividad de limpieza pública una de naturaleza eminentemente manual, donde no se requiere conocimiento técnico ni profesional, sino la práctica constante de la propia labor, carece de sentido que se le requiera a la demandante mayor experiencia que aquella aprendida de la propia actividad.

29. La Municipalidad demandada no ha demostrado en el presente proceso que existan razones objetivas y sustantivas que justifiquen la diferenciación salarial del demandante respecto a su homólogo, toda vez que se ha limitado a manifestar de manera general que el trabajador propuesto no resulta un homólogo idóneo y válido, sin llegar a probar las causas que justifiquen el trato salarial desigual entre el demandante y el comparativo propuesto, más aun cuando de acuerdo con el artículo 27 de la Ley N° 26636, la carga de la prueba de este extremo recae sobre la accionada.

30. En consecuencia, la emplazada ha vulnerado lo dispuesto en el numeral 1) del artículo 26 de la Constitución y los Convenios 100 y 111 de la 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 con las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria" (expediente N° 0008-2005-AI). d. Sobre los convenios colectivos suscritos antes del ingreso del demandante a la entidad edil

31. Sobre este extremo de apelación, debe señalarse que le corresponde a la entidad demandada acreditar que al actor no le asiste los beneficios que vía convenio colectivo obtuvieron los trabajadores; puesto el artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada mediante Decreto Supremo N° 010- 2003-TR, establece: "La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza."

32. En este sentido, del informe de planillas (páginas 157 a 162) se aprecia que los beneficios económicos otorgados por los convenios colectivos celebrados los años 2006, 2007, 2008-2009, 2010-2011 y 2011-2012 (ab- dc), se han venido pagando hasta el año 2013, fecha en que la accionante ya laboraba para la entidad edil, de manera que también le corresponden.", concluyendo su decisión en:

- CONFIRMARON la sentencia de fecha 25 de febrero de 2016 que resolvió declarar fundada en parte la demanda interpuesta por JUAN ALBERTO MONTALVO GARCÍA contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, sobre pago de remuneraciones y pago de beneficios sociales e inclusión en el libro de planillas.

- En CONSECUENCIA ordenaron que la entidad demanda pague a favor del demandante la suma de S/ 31,757.71 (treinta y uno mil setecientos cincuenta y siete soles con 71/100 céntimos) por los conceptos demandados (reintegro de remuneraciones, reintegro de gratificaciones y pago de vacaciones).
- Asimismo, que la demandada cumpla con depositar la suma de S/. 3,441.44 (tres mil cuatrocientos cuarenta y uno soles con 44/100 céntimos) en la entidad financiera de elección del demandante por concepto de compensación por tiempo de servicios.
- Asimismo, ORDENARON que la Municipalidad Provincial de Piura cumpla con nivelar la remuneración del demandante con la de otros trabajadores de igual nivel y que se encuentren registrados en el libro de planillas de la demandada, teniendo como base las remuneraciones que percibe la señora Martha Sánchez Arrunátegui, mientras se encuentre vigente la relación laboral.
- CONFIRMARON lo demás que contiene que fuera materia de apelación.



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° 1452-2018-OPER/MPP de fecha 16 de noviembre 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 proceda a la nivelación de la remuneración del actor en forma similar a su comparativo doña Martha Sánchez Arrunátegui, a S/ 2,666.42 soles;



Que, en mérito a lo expuesto por la Gerencia de Asesoría Jurídica en su Informe N° 1442-2018-GAJ/MPP de fecha 27 de agosto del presente año y de conformidad con los proveídos de la Gerencia de Administración y Gerencia Municipal de fecha 30 de enero y 01 de febrero 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 **JUAN ALBERTO MONTALVO GARCÍA**, en forma similar a su comparativo doña Martha Sánchez Arrunátegui, a S/ 2,666.42 soles mensuales; ello en mérito a lo dispuesto por el A quo en el Exp. N° 02554-2013-0-2001-JR-LA-01.

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
 Sr. Miguel Cueva Cer
 Alcalde (e)