MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Nº 1061-2018-A/MPP

San Miguel de Piura, 5 de diciembre de 2018.

Visto, el Informe N° 1503-2018-PPM/MPP, de fecha 26 de octubre 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° 20 de fecha 22 de octubre del 2018, en el Expediente N° 00205-2015-0-2001-JR-LA-01, seguido por don **RAÚL ANCAJIMA LAUREANO,** requiriendo a la Municipalidad Provincial de Piura, cumpla con lo dispuesto por el Superior Jerárquico;

Que, con fecha 01 de agosto del 2017, la Sala Laboral Permanente de Piura emite su Sentencia de Vista (Resolución N° 18), la misma que en sus considerandos se encuentra fundamentada en:

" 22. En efecto, las labores de limpieza pública a las que se dedicó el demandante en su calidad de obrero, son una de las funciones permanentes encomendadas a las comunas provinciales de manera exclusiva por el artículo 73, apartado 2.1, de la Ley Orgánica de Municipalidades, lo que también ha sido establecido por el Tribunal Constitucional en diversas ejecutorias, verbigracia, en el expediente N° 01437-2012-PA/TC, fundamento jurídico N° 10

23. Por tanto, en este caso se ha incurrido en el supuesto del artículo 77 inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que dispone: "Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley".

24. En resumidas cuentas, la relación entre las partes ha sido una de carácter laboral, ya que las funciones de un trabajador de limpieza pública no tienen carácter eventual o temporal, por lo que los contratos de trabajo sujetos a modalidad en realidad encubrían uno a plazo indeterminado, en los términos del primer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado".

25. La parte demandada alega que, no corresponde la homologación de remuneraciones debido a que la demandante prestó servicios temporales en diferentes actividades (limpieza pública, recolección de residuos sólidos), mientras que el comparativo tiene la condición laboral de obrero a plazo indeterminado.

26. Con relación al tratamiento salarial discriminatorio, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 4587- 2004-AA/TC) ha establecido: "(...) 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 (...)".

27. 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 se 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).

28. 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.

29. 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.

30. Para analizar si el trabajador comparativo se encuentra en la misma situación que el actor 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: "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 Escalafonarios 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...".

31. Revisado el informe de planillas N° 029-2016-RD GC-PJTP (páginas 326 a 33) se advierte que el trabajador Edwin Saúl Feria Vilela es trabajador de limpieza pública auxiliar F; al igual que el demandante, por lo que en cuanto a este aspecto se encuentra similitud entre el accionante y el comparativo. De igual forma, por el tipo de labor que realizaba para la Municipalidad Provincial de Piura no aprecia que fuera necesaria ninguna calificación profesional especial, y tampoco la demandada ha demostrado que el trabajador comparativo contara con cursos de especialización que justifiquen el pago de una remuneración superior al del actor.

32. Cabe resaltar que la Municipalidad Provincial de Piura durante el curso de proceso nunca expuso las causas objetivas y subjetivas razonables que justifiquen el trato salarial desigual entre el demandante y el comparativo propuesto, siendo la antigüedad en el cargo una situación que por sí sola no resulta razonable para justificar una diferencia remunerativa, cuando de conformidad con el artículo 27 de la Ley N° 26636, le correspondía a l a demandada la carga de la prueba de dicho extremo. En consecuencia, este Tribunal Colegiado llega a la conclusión que es con Edwin Saúl Feria Vilela con quien se debe homologar la remuneración del demandante.

33. La fundamentación anterior se encuentra sustentada en la Constitución Política del Perú, puesto que dentro de los principios que regulan la relación laboral, en su artículo 26, señala que en la relación laboral se respetan, entre otros, principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. En este mismo sentido, el numeral 2 del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humano, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución; el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos8 ; los artículos 1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos9 ; el artículo 3 del Protocolo de San Salvador10, los cuales también proscriben cualquier trato discriminatorio en el empleo.

34. Es más, en aplicación de las normas antes mencionadas el Tribunal Constitucional en el expediente N° 04922-2007-AA/TC ha señalado: "la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana".

35. De igual manera, la demandada expresa como agravio que el trabajador Edwin Saúl Feria Vilela no resulta ser comparativo, válido e idóneo, puesto que existe una causa objetiva como la antigüedad en el puesto que fundamenta el pago de incrementos por pactos colectivos que fueron celebrados en años en los que el demandante no mantuvo vínculo laboral con su representada, y que no goza en razón a su fecha de ingreso

36. Al respecto, el artículo 42 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, prescribe: "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".

37. En el apartado anterior se estableció que existe un trato salarial desigual entre el demandante y el trabajador comparativo, pese a que realizan la misma labor, resultando procedente que se ordene el reintegro de remuneraciones solicitado por el demandante, precisándose que los conceptos que conformaban la remuneración que debía percibir el demandante de acuerdo al régimen laboral al que pertenece, dentro de la cual se incluyeron los incrementos por pactos colectivos, además se excluyeron aquellos conceptos que los homólogos perciben excepcionalmente en determinado periodo y que no tiene el carácter de permanente, o que no corresponde al régimen laboral privado y los que resultaron imposible determinar si se debían pagar a todos los obreros sin distinción alguna.

38. Por consiguiente, los incrementos remunerativos otorgados por pactos colectivos también corresponden ser otorgados al accionante, por lo que el agravio denunciado por la demandada debe ser desestimado.", concluyendo su decisión en:

- *CONFIRMARON la sentencia del 2 de agosto del 2017, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por RAÚL ANCAJIMA LAUREANO contra la*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA en el extremo de reconocimiento de contrato a plazo indeterminado. 4. En consecuencia, ORDENARON que la municipalidad demandada proceda a nivelar las remuneraciones del demandante dándole igual trato remunerativo a la que percibe el obrero EDWIN SAÚL FERIA VILELA.

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° 1521-2018-OPER/MPP de fecha 28 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 autorice se proceda a nivelar la remuneración mensual del demandante Raúl Ancajima Laureano con la remuneración actual de su homólogo el señor Edwin Saúl Feria Vilela a S/ 2,075.00 soles;

Que, en mérito a lo expuesto por la Gerencia de Asesoría Jurídica en su Informe N° 1912-2018-GAJ/MPP de fecha 16 de noviembre del presente año y de conformidad con los proveídos de la Gerencia de Administración y Gerencia Municipal de fecha 09 y 12 de octubre 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 **RAÚL ANCAJIMA LAUREANO,** en forma similar a su comparativo don Edwin Saúl Feria Vilela a S/ 2,075.00 soles; ello en mérito a lo dispuesto por el A quo en el Exp. N° 00205-2015-0-2001-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
Dr. Oscar Raúl Miranda Martino
ALCALDE