



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA
RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

N° 1156-2018-A/MPP

San Miguel de Piura, 31 de diciembre de 2018.

Visto, el Informe N° 1428-2018-PPM/MPP, de fecha 11 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° 16 de fecha 03 de octubre del 2018, en el Expediente N° 03065-2016-0-2001-JR-LA-01, seguido por don **JULIO ELÍAS BUSTAMANTE**, requiriendo a la Municipalidad Provincial de Piura, cumpla con lo dispuesto por el Superior Jerárquico;

Que, con fecha 11 de junio del 2018, la Sala Laboral Permanente de Piura emite su Sentencia de Vista (Resolución N° 13), la misma que en sus considerandos se encuentra fundamentada en:

8. El señor Julio Elías Bustamante (el demandante, accionante o actor) interpone demanda contra la Municipalidad Provincial de Piura (la demandada, accionada o emplazada), solicitando: a) el pago de reintegro de remuneraciones por la suma de S/. 22,606.58 soles por el periodo laborado desde el 17 de mayo de 2013 hasta el 31 de octubre de 2016, b) el pago de la bonificación por refrigerio y movilidad por la suma de S/. 12,600.00 soles por el periodo comprendido entre mayo de 2013 hasta octubre de 2015; y finalmente c) se cumpla con nivelar la remuneración del actor con la que percibe el obrero Simeón Soto Castillo, asimismo cumpla con otorgarle el bono por refrigerio y movilidad en la suma de S/. 305.00 soles, debiendo ser parte de su remuneración dentro de la boleta de pago.

13. Al respecto se debe hacer mención que con la expedición de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 23853, los obreros se encontraban sometidos al régimen de la actividad pública regulado por el Decreto Legislativo N° 276, pero a partir del 1 de junio de 2001, la Ley N° 27469 les asigna el régimen privado, régimen laboral que se mantiene con la entrada en vigencia de la actual Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972.

14. Entonces, el actor al tener la calidad de obrero de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, no se encontraba obligado a agotar la vía administrativa, respecto de ninguna de sus pretensiones, sino que estas se tramitan en la vía ordinario laboral, que es competencia del Juez Especializado de Trabajo, a tenor de lo señalado por el artículo 4 numeral 2, literal d) de la Ley Procesal del Trabajo, por lo que corresponde confirmar la resolución N° 04.

16. Antes de analizar los agravios de la demandada, se debe precisar que en el presente caso no hay controversia respecto a la existencia de vínculo laboral, pues incluso el Procurador Público de la entidad demandada lo reconoce en su escrito de apelación (fundamento segundo, página 180), lo que además se corrobora con la sentencia de vista emitida por la Segunda Sala Civil en el proceso de amparo, expediente N° 02009-2013-0-2001-JR-CI-03 (páginas 11 a 14), se guido entre las mismas partes, a través de la cual se determinó con calidad de cosa juzgada que el actor está sujeto a un contrato laboral a plazo indeterminado, decisión que resulta



vinculante e inmutables para las partes en aplicación del artículo 123 del Código Procesal Civil.

17. 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 (...)"

18. 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".

19. Por tal motivo, el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto ésta se sustenta 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.

21. Para analizar si el trabajador propuesto como 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 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 cuándo el actor desarrolló funciones de limpieza, como alude la demandada;

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..."

24. Respecto de este punto se tiene que el informe N° 1 79-2017-RDGCPJTP del 31 de mayo de 2017 (páginas 115 a 121) indica que el actor figura registrado en planillas desde el 17 de mayo de 2013, desempeñando el cargo de supervisor de limpieza, estando en un inicio bajo contrato sujeto a modalidad, para posteriormente estar sujeto a un contrato a plazo indeterminado al



amparo del Decreto Legislativo N° 728. De la misma manera, se señala que el señor Simeón Soto Castillo (homólogo propuesto) se encuentra laborando desde el 1 de noviembre de 2002 en el cargo de supervisor de limpieza sujeto a un contrato a plazo indeterminado al amparo del Decreto Legislativo N° 728, encontrándose similitud en el cargo desempeñado.

25. Este informe no ha sido observado por ninguna de las partes, y si bien obran cartas e informes donde el demandante firma como controlador de limpieza pública (páginas 15 a 26), dicho cargo es semejante al de supervisor de limpieza, toda vez, que funciones realizadas corresponden al mencionado cargo según aparece en el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Piura en su página web.

27. En el presente caso, se ha determinado que el actor y trabajador comparativo, han desempeñado el cargo de Supervisor de Limpieza de la Municipalidad Provincial de Piura, por ende, resulta lógico suponer que las funciones realizadas por ambos son las mismas, de conformidad con lo que señala el Manual de Organización y Funciones antes mencionado. Agregado a ello, la entidad no ha logrado acreditar que las funciones desarrolladas sean diferentes, cuando del cargo se puede inferir que se efectúan en similares condiciones.

28. Respecto de este punto, se tiene que el demandante ha sido registrado en planillas de la Municipalidad Provincial de Piura desde el 17 de mayo de 2013 hasta la actualidad, mientras que el señor Simeón Soto Castillo ha ingresado a laborar desde el 1 de noviembre de 2002 hasta la actualidad.

29. En este extremo, la demandada indica que el homólogo propuesto para la nivelación de sus remuneraciones goza de beneficios inherentes a su antigüedad, además que su modalidad contractual es diferente en relación al demandante.

30. Conforme ya se ha señalado en el informe N° 179-201 7-RDGC-PJTP (páginas 115 a 121), tanto el demandante como el señor Simeón Soto Castillo, ocupan el cargo de Supervisor de Limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Piura, con contrato de trabajo a plazo indeterminado, por ello, lo que señala la demandada respecto a que su régimen contractual es diferente, carece de fundamento.

33. En ese orden de ideas, se advierte que la Municipalidad demandada no ha demostrado que existan razones objetivas y sustantivas que justifiquen la diferenciación salarial del demandante respecto a su homólogo, situación que contraviene lo dispuesto en el numeral 1) del artículo 26 de la Constitución y el Convenio N° 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 a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria” (expediente N° 0008-2005-AI).

36. Esta norma ha sido interpretada por el Tribunal Constitucional como una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1 de la propia Carta Fundamental, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, estableciendo la premisa a partir de la cual debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones asimétricas entre empleador.

37. Por tal motivo, el agravio expresado por la Municipalidad demandada debe ser desestimado.

38. En vista que la demandada no ha cuestionado los montos liquidados por el Juez de primera instancia, la resolución venida en grado merece confirmarse por haberse emitido conforme a ley.”, concluyendo su decisión en:

- **CONFIRMARON** la resolución N° 04 emitida en audiencia única de fecha 24 de mayo de 2017, que resuelve declarar infundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa.
- **CONFIRMARON** la sentencia de fecha 3 de noviembre de 2017, mediante la cual se resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por **JULIO**



ELÍAS BUSTAMANTE contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA**, sobre pago de reintegro de remuneraciones y nivelación de remuneraciones.

- **ORDENARON** que la Municipalidad demandada pague al accionante la suma de S/. 32,109.16 (treinta y dos mil ciento nueve soles y 16/100 céntimos).
- **CONFIRMARON** la sentencia en el extremo que ordena a la demandada proceda a nivelar las remuneraciones del demandante con el trabajador comparativo **SIMEÓN SOTO CASTILLO**.
- **CONFIRMARON** la sentencia en el extremo que declara infundada el pago de reintegro por bonificación de refrigerio y movilidad.

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° 1577-2018-OPER/MPP de fecha 07 de diciembre 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 **JULIO ELÍAS BUSTAMANTE**, con la remuneración actual de su homólogo el señor Simeón Soto Castillo a S/ 1,991.18 soles;

Que, en mérito a lo expuesto por la Gerencia de Asesoría Jurídica en su Informe N° 2116-2018-GAJ/MPP de fecha 19 de diciembre del presente año y de conformidad con los proveídos de la Gerencia de Administración y Gerencia Municipal de fecha 10 y 12 de diciembre 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 **JULIO ELÍAS BUSTAMANTE**, en forma similar a su comparativo don Simeón Soto Castillo a S/ 1,991.18 soles; ello en mérito a lo dispuesto por el A quo en el Exp. N° 03065-2016-0-2001-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