RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°398-2022-MPY

Yungay, 26 de Setiembre 2022

VISTOS:
El Expediente Administrativo N°00004808-2022, de fecha 09 de junio del 2022, y;

CONSIDERANDO:
Que, de conformidad a lo prescrito en el artículo 194º de la Constitución Política del Perú, que determina que las Municipalidades Provinciales y Distritales y delegadas conforme a ley, son los órganos de gobierno local, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; y que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico; concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N ° 27972.

Que, el articulo IV numeral 1.1) del título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley Nº27444.- Ley del Procedimiento Administrativo General, señala "*El Principio de Legalidad: Toda autoridad administrativa debe actuar con respeto a la Constitución, la Ley y el Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidas, esto implica que todo acto o procedimiento emanado por servidores o funcionarios públicos deberán ser acordes y estar enmarcados a Ley*".

Que, el Artículo 8° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N°27972, en lo que a la administración pública se refiere establece que "La administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuestos".

Que, en primer lugar, debemos delimitar lo que se entiende por homologación de remuneración, es así, que la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la Republica del Perú, ha precisado en reiterada jurisprudencia que la homologación de una remuneración respecto a otra tiene como sustento, **el respeto ola prevalencia del principio de igualdad reconocido en el inciso2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú,** el cual implica que todas las personas deben ser tratadas de igual forma, sin diferenciarlas en razón a su origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de otra índole proscrita por la ley. Pero sobre ello, también existe que los derechos constitucionales no son absolutos,

ilimitados o irrestrictos, pues son determinables por las normas y por la propia jurisprudencia.

Que, en mérito de lo señalado debe dejarse claramente establecido que para la homologación de las remuneración de los trabajadores indistintamente del régimen laboral que tengan existen parámetros que deben cumplirse a priori para proceder a evaluar la misma, es así que para establecer la homologación o equidad en las remuneraciones de los trabajadores de una institución o empresa, se debe tener en cuenta los criterios objetivos que han sido determinados por el órgano jurisdiccional para la nivelación u homologación de remuneraciones, **toda vez que en algunos casos los trabajadores pretenden que exista equidad en las remuneraciones de todos los trabajadores de una empresa o institución sin ningún criterio o parámetro, solo por el simple hecho de realizar la misma función es así que cuando notan que un servidor de la misma área gana más que otro automáticamente propugnan que dichas situaciones que implican formas de discriminación;** Sin embargo, no basta con pedir la nivelación u homologación de remuneraciones sino que se deben de seguir los siguientes criterios para acceder a ella:

1.-Establecer desde cuando el trabajador afectado desarrolla las funciones que viene desempeñando.

2.-Establecer si el trabajador con el que se compara, el trabajador afectado resulta un parámetro valido para realizar algún punto comparativo con el trabajador afectado.

3.-Establecer si se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que indica el trabajador afectado tiene derecho a la igualdad explicando lo siguiente:

1. **Parámetros Objetivos: a) Cargo; b) Funciones; y c) Responsabilidades.**

2. Parámetros Objetivos: a) Tiempo de Servicios; b) Experiencia Profesional; y, c) Nivel Académico.

Que, estos son los parámetros que se deben tomar en cuenta para proceder a una nivelación u homologación de remuneraciones de los trabajadores y son estos lo que los recurrentes deben evaluar antes de solicitar la nivelación sin ningún sustento probatorio o legal, esto de conformidad con lo **CAS.LAB 1435-2010 PIURA**. Lima, 27 de mayo de 2011, publicada en El Peruano el miércoles 02 de mayo de 2012, pagina 34081 **(AUTORES: JOSE MARIA PACORI CART Y ARMANDO FUENTES ARANGO).**

Que, ahora bien, de la revisión de los actuados se tiene que el recurrente es un **OBRERO REINCORPORADO POR MANDATO JUDICIAL** con fecha 02 de marzo del

2021 (**Ver Acta de Reincorporación**) en el mismo cargo que desempeñaba antes de ser despedido como es **POLICIA MUNICIPAL** y viene percibiendo una remuneración mensual ascendente a la suma de S/. **1,023.00 Soles Mensuales** (Remuneración Bruta) percibiendo como Remuneración Neta la suma de S/.880.01 Soles conforme a su boleta de remuneraciones que adjunta; y el personal obrero con el que pretende la homologación es también **OBRERO REINCORPORADO POR MANDATO JUDICIAL,** con fecha 07 de enero del 2022, en el cargo de POLICIA MUNICIPAL; sin embargo, este percibe la suma de **S/. 1,393.00 (UN MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y TRES CON 00/100 SOLES) MENSUALES,** diferencias que no tienen un sustento o justificación objetiva que permita determinar que no existe un acto de discriminación en contra del solicitante más aun cuando este último ingresa por mandato judicial en **Marzo del 2021** y el obrero con el que quiere la homologación ingresa en **ENERO DEL 2022,** por antigüedad no hay sustento para la diferencia, **así mismo no se ha acreditado de forma adecuada, racional y proporcional cual es el mayor valor de las labores o servicios que presta el homologo frente a las funciones, obligaciones y responsabilidades que cumple el solicitante en el mismo cargo, con el mismo nivel y con las mismas funciones, lo que deberá valorarse al momento de resolver.**

Que, la igualdad es un derecho fundamental que está consagrado en el artículo 2 de nuestra Constitución: "(...) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha precisado que estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino en ser tratados del mismo modo que quieres, se encuentran en una idéntica situación **(Cfr.STC 02835-2010-AA, fundamento jurídico 38).**

Que, adicionalmente se ha establecido que el derecho a la igualdad puede entenderse desde dos perspectivas: **Igualdad ante la Ley e igualdad en la ley.** La primera de ellas esta referida a la norma aplicable a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la disposición normativa. La segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales.

Que, finalmente, el derecho a la igualdad debe complementarse con las categorías de diferenciación y discriminación. La diferenciación, esta constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; Es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables, estaremos frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable **(Cfr.STC02974-2010-AA, fundamento jurídico 8; STC02835-2010-AA, fundamento jurídico 41).**

Que, de la revisión de la documentación y del análisis efectuado acaso concreto se tiene **QUE NO EXISTE JUSTIFICACION ALGUNA PARA QUE EISTA DIFERENCIA EN LAS RENUMERACIONES QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES DE U MISMO REGIMEN LABORAL Y UE REALIZAN FUNCIONES SIMILARES,** siendo así, tenemos que, si los obreros realizan las mismas funciones y se encuentran en el mismo cargo (**Policía Municipal**), no existe una justificación objetiva y razonable que pueda determinar un tratamiento diferenciado en la remuneración del solicitante con la de su compañero de trabajo que también se desempeña como obreros **Policía Municipal** en las mismas condiciones laborales y bajo el mismo Régimen Laboral.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – declarar **PROCEDENTE,** la solicitud de Homologación de remuneraciones del obrero: **LADISLAO KUBALA TAPIA PAREDES**, debiendo percibir como remuneración mensual homologada la suma de **S/. 1,393.00 (UN MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y TRES CON 00/100 SOLES),** en equidad con el obrero y policía municipal: **ELKIN LUIS FLORES JOAQUIN,** al cumplir con las mismas funciones, ostentar el mismo nivel y cargo, por las consideraciones expuestas en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – **REMITIR,** la presente Resolución a la Gerencia de Administración de Finanzas y Unidad de Recursos Humanos, para su conocimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO TERCERO. – **NOTIFIQUESE**, al administrado con las formalidades de Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY
Ing HENRY JAMES CASTRO AGUILAR
Gerente Municipal (e)
DNI N 32733533