



VISTOS:

El Expediente Externo N° 21817-2023, Expediente GAJ0002024000129, que contiene la Solicitud S/N, de fecha 09 de mayo de 2023, el Informe N° 456-2023-MPCP-GAF-SGRH-AEA, de fecha 05 de julio de 2023, el Informe N° 884-2023-MPCP-GAF-SGRH de fecha 15 de setiembre de 2023, Informe N° 120-2023-MPCP-SGRH-ATL-MEDB de fecha 25 de julio de 2023, el Informe Legal N°000266-2024-MPCP/GM-GAJ, de fecha 11 de abril de 2024, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Art. 194° de la Constitución Política del Perú, modificada por Ley de Reforma Constitucional, Ley N° 27680, establecen que las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local. Tienen autonomía política. Económica y administrativa en los asuntos de su competencia, concordante con el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972. Dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Expediente Externo N° 21817-2023, que contiene la Solicitud S/N, de fecha 09 de mayo de 2023, recepcionado por esta Entidad Edil de fecha 10 de mayo de 2023, el señor WILSON GILLAVAD PACHECO AREVALO solicita la homologación de sueldo, para lo cual sustenta su petición dentro de los términos que a continuación se detallan:

(...)

1. PRIMERO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VINCULO LABORAL SUJETA AL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA: Señora Alcalde, ingrese a laborar para la Comuna Portillana el 01 de diciembre del 2012, desempeñándome como CHOFER de camiones compactadores adscrito a la Sub Gerencia de Limpieza Publica, actividad que la desempeño hasta la actualidad - mayo 2023-, por lo que, mediante Sentencia N° 163-2016-02°JTU contenida en la Resolución N° OCHO de fecha 11 de noviembre del 2016, el Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, resolvió declarar fundada en todos los extremos la demanda de Reconocimiento de Vínculo Laboral interpuesta por mi persona contra la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, declarando desnaturalizados los contratos de locación de servicios suscritos por mi persona y la comuna Portillana, en consecuencia, el Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de Coronel Portillo, reconoció la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral entre Wilson Gillavad Pacheco Arévalo y la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.

2. SEGUNDO: CON RELACION A LA SOLICITUD DE HOMOLOGACION DE SUELDO: Señora Alcalde, de lo expuesto líneas precedentes, se puede advertir que mi persona es un trabajador que se encuentra bajo los apremios del Decreto Legislativo N° 728, el cual se encuentra reconocido mediante Sentencia N° 163-2016-02°JTU de fecha 11 de noviembre del 2016, sin embargo, se puede advertir que el trabajador Cecilio Imunda Acho quien es un trabajador obrero sujeto al régimen laboral N° 728, y desempeña la labor de chofer viene percibiendo la suma de S/ 1,800.00 (UN MIL OCHOCIENTOS CON 00/100 SOLES), por lo que, se puede advertir que tiene una remuneración mensual mayor a la que percibe el suscrito (ANEXO 1.B.), demostrándose de manera objetiva y fehaciente que mantengo la misma condición laboral, desempeñando la misma actividad de CHOFER de camión compactador que el señor Cecilio Imunda Acho, sin embargo, mi persona solo percibe la suma de S/ 1,200.00 (UN MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES), por lo que se advierte que vengo siendo víctima de un acto de discriminación y vulneración al principio de igualdad en mis remuneraciones en razón que vengo efectuando las mismas labores bajo el mismo régimen que es el Decreto Legislativo N° 728, bajo un mismo horario laboral; en consecuencia, y al amparo de lo establecido en el Numeral 2 del Artículo 2 de la Constitución Política del Estado; y así mismo el suscrito cumple con los siguientes factores objetivos; 1) Empresa Proveniente, 2) Trayectoria Laboral, 3) Funciones Realizadas, 4) Antigüedad en el cargo, 5) Nivel académico alcanzado y profesional,

6) Responsabilidad atribuida, 7) Experiencia bagaje profesional, por lo que SOLICITO la HOMOLOGACIÓN DE SUELDO del suscrito conforme a la trabajador que se menciona en el presente escrito y que realiza las misas funciones que ejecuta el recurrente.
(...);

Que, mediante Informe N° 120-2023-MPCP-SGRH-ATL-MEDB de fecha 25 de julio del año 2023, el asesor legal de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, concluye 1. Que, la petición de la recurrente resulta manifiestamente **IMPROCEDENTE** a razón de las disposiciones imperativas y prohibitivas establecidos en la ley de la materia aplicable a la presente causa es, el artículo 6 de la Ley de Presupuesto del año en curso, y que desde el año 2006 el Estado Peruano ha venido disponiendo restricciones en cuanto al incremento de remuneración o similar, y lo establecido en el inciso b) Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 28411. 2. Disponer elevar a la Gerencia de Administración y Finanzas para su evaluación respectiva, con la finalidad de emitirse el acto administrativo correspondiente en función a los argumentos jurídicos planteados en el presente informe legal, o si consideran detentar diferente criterio o apreciación apartarse y disentir de los mismos; o en su defecto si dicha Gerencia no se encuentra arrogada de facultades para resolver y emitir Resolución; disponer la remisión del expediente a la Gerencia de Asesoría Jurídica para disponer la proyección del acto administrativo, apartándose o refrendando los fundamentos desarrollados en el presente informe legal si consideran pertinente;

Que, mediante Informe N° 884-2023-MPCP-GAF-SGRH de fecha 15 de setiembre de 2023, el Sub Gerente de Recursos Humanos, remite el Informe N° 120-2023-MPCP-GAF-SGRH-ATL-MEDB, a la Gerencia de Administración y Finanzas, a fin de continuar con el trámite correspondiente de Nivelación de Sueldo, solicitado por el Sr. Wilson Gillavad Pacheco;

BASE LEGAL:

Que, el Artículo IV del Título Preliminar del T.U.O de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, (en adelante, LPAG) sobre principios del procedimiento administrativo, establece que: "El Procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo; 1.1 Principios de Legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley, y al Derecho dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que le fueron conferidas (...); 1.2 Principio del Debido Procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento. Tales derechos y garantías comprender, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados, acceder al expediente; a refutar los cargos imputados, a exponer sus argumentos y a presentar alegatos complementarios, a ofrecer y producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener decisión motivada, fundada en derecho, emitida por la autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar la decisión que los afecten. (...);

Que, el artículo 6 de la Directiva N° 0005-2021-EF/53.01, Lineamientos Para la Formulación, Aprobación, Registro y Modificación del Presupuesto Análítico de Personal (PAP) En las entidades del Sector Público desarrolla los siguientes dispositivos: 6.1 El PAP es el documento de gestión institucional que sistematiza el presupuesto de las plazas que corresponden a los ingresos de personal que percibe el personal activo de manera permanente, periódica, excepcional u ocasional, cuya entrega se realiza de manera regular en el tiempo, incluyendo los aportes que por ley corresponda comprendidas en el presupuesto institucional de las entidades del Sector Público, que cuenten con un crédito presupuestario aprobado. 6.2 El PAP refleja, en términos presupuestarios, el costo que representa contar con una determinada cantidad de plazas, vacantes u ocupadas, en los cargos identificados en el CAP o CAP Provisional de las entidades del Sector Público. 6.3 Adicionalmente, el PAP considera inclusiones especiales que no constituyen plazas, como los miembros de los Órganos Colegiados de los tres (3) niveles de gobierno, los Consejeros Regionales y los Regidores de los Gobiernos Locales que perciben el concepto de dietas; el personal serumista, el personal residente de salud y el personal destacado; en este último supuesto, siempre que la entidad de destino abone algún concepto de ingreso, en el marco de la normatividad vigente, distinto a lo abonado por la entidad de origen. 6.4 Asimismo, el PAP incorpora las plazas y/o ingresos de personal determinados en virtud a una sentencia judicial en calidad de cosa juzgada. 6.5 El PAP no incluye al personal bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios;

Que, el literal b) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley General de Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411, señala: "Queda prohibida la recategorización y/o modificación de plazas, que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP y/o del Presupuesto Análítico de Personal - PAP. El

incumplimiento de lo dispuesto en el presente literal genera la nulidad de la acción de personal efectuada, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad, así como de su Titular";

Que, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-93-JUS, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que a la letra señala lo siguiente: *"Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativo, 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 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 (...)";*

Que, por otro lado, el artículo 6 de la ley 31953 - Ley de Presupuesto de Sector Público para el Año Fiscal 2024, prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales, (...); que cuenten con un crédito presupuestario aprobado por dicha ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas. Por lo que cualquier reajuste o incremento sobre la remuneración requiere de norma legal expresa que autorice dicho incremento;

Que, en el artículo 160° de la LPAG, se establece que: "La autoridad responsable de la instrucción, por propia iniciativa o a instancia de los administrados, dispone mediante resolución irrecurrible la acumulación de los procedimientos en trámite que guarden conexión"; En ese sentido, el Expediente Externo N° 21817-2023 y Expediente GAJ00020240000129 guardan conexión por la materia pretendida, en tal sentido de acuerdo a las facultades de la autoridad administrativa, se procede a la acumulación de los Expedientes;

ANÁLISIS:

Que, el punto controvertido en el presente caso consiste en determinar si corresponde o no amparar lo solicitado por el administrado WILSON GILLAVAD PACHECO, respecto a su pretensión de nivelación de remuneración, así como el pago el reintegro de remuneraciones a partir de la emisión de la Resolución de Alcaldía N°807-2018-MPCP, de fecha 08 de julio de 2018; en la cual se dispone reponer por mandato judicial la modalidad de contrato permanente, suscrito bajo el Decreto Legislativo N°728- Ley de Productividad Laboral, con numero de Plaza N°277, en el Cargo de Chofer al referido administrado; ello en cumplimiento al mandato judicial recaído en la *Sentencia N°163-2016-02°JTU con Resolución N°OCHO de fecha 11 de noviembre del 2016, emitida por el Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali;*

Que, estando a lo expuesto en la Resolución Número OCHO de fecha 11/11/2016 (Sentencia N°163-2016-02°JTU), se advierte que el servidor WILSON GILLAVAD PACHECO ha sido incorporado por mandato judicial, en atención a la sentencia judicial, la misma que tiene carácter de cosa juzgada, en sus propios términos, por lo que no resulta factible ni congruente cuestionar en sede administrativa, los términos de las sentencias señaladas respecto de la proporción de los ingresos mensuales u homologación de ingresos del actor, en atención de lo expuesto en el artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial que refiere: "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".(...);

Que, aunado a ello, resulta necesario dilucidar si existe o no discriminación sobre la diferencia remunerativa que percibe **WILSON GILLAVAD PACHECO, respecto de la remuneración que percibe CECILIO IMUNDA ACHO**; a fin de determinar si efectivamente nos encontramos frente a un supuesto de discriminación o si por el contrario, nos encontramos ante una diferenciación basada en una determinación objetiva y razonable. En esa misma línea, es menester indicar que el derecho fundamental a la igualdad reconocido en el numeral 2) artículo 2° de la Constitución Política del Perú, implica que todas las personas deben ser tratadas de forma igual ante el Estado; En consecuencia, todo trato o comportamiento tendiente a establecer una diferenciación se encuentra prohibido, puesto que se estaría incurriendo en un trato o comportamiento tendiente a establecer una diferenciación se encuentra prohibido, puesto que se estaría incurriendo en un trato manifiestamente

discriminatorio. Asimismo, teniendo presente el criterio antes señalado, es necesario referir que no todo comportamiento que establezca una distinción constituye un acto discriminatorio y vulnera el derecho a la igualdad, pues, se debe tener presente que dentro de nuestra sociedad existe una serie de desigualdades, para las cuales se deben tomar un conjunto de medidas dirigidas a efectivizar la aplicación de dicho derecho, impidiendo que se limite solo a su reconocimiento formal, sino que llevado al campo fáctico, este se materialice en una igualdad de oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas. En ese sentido, es preciso señalar que, no se habría configurado discriminación alguna por cuanto la remuneración del recurrente se encuentra sustentada en el cumplimiento de una decisión adoptada por el órgano jurisdiccional Resolución Número OCHO de fecha 11/11/2016 (Sentencia N°163-2016-02°JTU) toda vez que, en ningún extremo de la decisión judicial, se advierte exigencia alguna a que se reponga al servidor **WILSON GILLAVAD PACHECO** en una plaza laboral con los beneficios y remuneraciones actuales o vigentes acorde al Cuadro de Asignación del Personal (CAP), más por el contrario de dicha decisión judicial solo se evidencia el reconocimiento del vínculo laboral;

Que, asimismo, el artículo 6 de la ley 31953 - Ley de Presupuesto de Sector Público para el Año Fiscal 2024, al igual que las leyes de presupuesto de años anteriores, a partir del año 2006; se concluye en lo siguiente: a) Se prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquiera naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; b) Se prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, beneficios, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquiera naturaleza, con las mismas características señaladas anteriormente; y, c) Estas prohibiciones incluyen el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas. Por lo que, al existir **una prohibición expresa en materia de incremento de remuneraciones, no es factible que las entidades integrantes de estado dispongan unilateralmente de ello, sin poseer previamente la debida autorización legal o disposición judicial para ello**, en donde se debe tener una evaluación general que conduzca a medidas normativas articuladas y sustentadas para disponer de la capacidad financiera del Estado;

Que, si bien las Municipalidades gozan de autonomía, política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, está se ejerce de conformidad con los límites que imponen las diversas normas que componen el ordenamiento jurídico vigente, entre las que se encuentran las normas presupuestales. En ese sentido, las leyes presupuestales de la república han prohibido de manera expresa en los tres niveles de gobierno (Gobierno Nacional, Regional y Local) el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficio de toda índole, bajo cualquier modalidad, forma y/o mecanismo; por lo que, al no existir fuente legal que imponga que esta entidad pública tenga la obligación de otorgar aquel incremento y, estando a lo referido en los considerandos antes mencionados, la homologación de sueldo solicitado por el Servidor **WILSON GILLAVAD PACHECO**, **en tanto no se sustente en disposición legal expresa; indicándose que un reajuste o incremento de remuneraciones, se encuentra prohibido por Ley;**

Que, mediante **Informe Legal N°000266-2024-MPCP/GM-GAJ, de fecha 11 de abril de 2024**, la Gerencia de Asesoría Jurídica, de conformidad con lo señalado en los informes precedentes, y teniéndose en cuenta que se ha cumplido a cabalidad con lo establecido dentro del marco normativo correspondiente, **opina resulta IMPROCEDENTE**, la solicitud presentada por el servidor **WILSON GILLAVAD PACHECO**, sobre homologación de sueldo, a razón de que se ha cumplido en dicho caso con la Sentencia Judicial en sus propios términos;

Que, en ese sentido, es importante señalar que la Sub Gerencia de Recursos Humanos, a través de su área legal y la Gerencia de Asesoría Jurídica, han procedido a evaluar técnica y legalmente las razones que motivan la atención al presente trámite, siendo responsables por el contenido técnico y legal de los informes generados en mérito al principio de Segregación de Funciones, que consiste en que los servidores y funcionarios públicos responden por las funciones que ejercen, debiéndose delimitar la responsabilidad del Titular de la Entidad y Gerente Municipal; concordante con el Principio de Confianza, el cual opera en el marco del Principio de Distribución de Funciones y Atribuciones (obligaciones), que consiste en la actuación de un servidor o funcionario público que desarrolla sus funciones conforme al deber estipulado en las normas, confiando a su vez, en que otros servidores actuarán reglamentariamente, operando de este modo, de que todo servidor actúa bajo el cabal cumplimiento de sus funciones;

Que, estando a las consideraciones expuestas en los puntos precedentes, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – **ACUMULAR** el Expediente Externo N° 21817-2023 al Expediente GAJ00020240000129, de acuerdo al artículo 160° de la LPAG.

ARTÍCULO SEGUNDO. **DECLARAR IMPROCEDENTE**, la solicitud presentada por el servidor **WILSON GILLAVAD PACHECO**, sobre homologación de sueldo, a razón de que se ha cumplido en dicho caso con la Sentencia Judicial en sus propios términos; y en mérito a los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - **ENCARGAR** a la Oficina de Tecnología de Información la Publicación de la presente Resolución, en el portal institucional de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

ARTÍCULO CUARTO. - **ENCARGAR** a la Gerencia de Secretaria General la distribución y notificación de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

**Documento Firmado Digitalmente:
JANET YVONE CASTAGNE VASQUEZ
ALCALDESA PROVINCIAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO**

«CC.: »