

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 287-2024-MPC/G.M.

Cajamarca, 25 de septiembre de 2024.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA.

VISTO:

El Expediente Administrativo N° 2024060525, de fecha 28 de agosto de 2024, el Informe Legal N° 014-2024-CYAC/OGAJ-MPC; y, Informe N° 409-2024-OGAJ-MPC, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica, de la Municipalidad Provincial de Cajamarca; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194° modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 28607, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, establece que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando la última norma indicada que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y de administración, con sujeción al Ordenamiento Jurídico.

Por su parte, el artículo 9° de la Ley N° 27783 “Ley de Bases de la Descentralización” respecto a la dimensión de las autonomías señala: 9.1. *Autonomía política: es la facultad de adoptar y concordar las políticas, planes y normas en los asuntos de su competencia, aprobar y expedir sus normas, decidir a través de sus órganos de gobierno y desarrollar las funciones que le son inherentes.* 9.2. *Autonomía administrativa: es la facultad de organizarse internamente, determinar y reglamentar los servicios públicos de su responsabilidad.* 9.3. *Autonomía económica: es la facultad de crear, recaudar y administrar sus rentas e ingresos propios y aprobar sus presupuestos institucionales conforme a la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y las Leyes Anuales de Presupuesto. Su ejercicio supone reconocer el derecho a percibir los recursos que les asigne el Estado para el cumplimiento de sus funciones y competencias.*

El artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, señala que, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, a la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que les estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidas.

El artículo 117° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que cualquier administrado, individual o colectivamente, puede promover por escrito el inicio de un procedimiento administrativo ante todas y cualesquiera de las entidades, ejerciendo el derecho de petición reconocido en el numeral 20) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú.

Al respecto, el derecho de petición, consagrado en numeral 20) del artículo 2° de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional ha establecido que está conformado por los siguientes aspectos: a) La libertad reconocida a cualquier persona para formular pedidos escritos a la autoridad competente. b) La obligación de la referida autoridad de otorgar una respuesta al peticionante, por escrito y en el plazo que la ley establezca, que contendrá los motivos por los

cuales se acuerda acceder o no a lo peticionado. Por lo que, es obligación de la autoridad competente dar al interesado una respuesta también por escrito, en el plazo legal y bajo responsabilidad, lo que confiere al derecho de petición mayor solidez y eficacia.

Según el abogado Jorge Danós Ordoñez, “*las regulaciones contenidas en el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, forman parte de la relación de normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado que están obligadas a respetar todas las entidades de la Administración Pública: a) Los Principios del Procedimiento Administrativo, b) Los requisitos, las reglas de validez y de notificación de los actos administrativos, c) Las normas de simplificación administrativa, d) El Régimen del Silencio Administrativo y los deberes de las autoridades en los procedimientos, f) Los mecanismos de revisión de los actos administrativos, los de oficio y los de parte (recursos administrativos).*”¹

Respecto a la facultad de contradicción en vía administrativa, el artículo 120° del TUO de la Ley N° 27444, expresa: “*120. Facultad de contradicción administrativa 120.1 Frente a un acto que supone que viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa en la forma prevista en esta Ley, para que sea revocado, modificado, anulado o sean suspendidos sus efectos. 120.2 Para que el interés pueda justificar la titularidad del administrado, debe ser legítimo, personal, actual y probado. El interés puede ser material o moral. 120.3 La recepción o atención de una contradicción no puede ser condicionada al previo cumplimiento del acto respectivo.*”

Concordante con ello, el artículo 217° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS - TUO de la Ley N° 27444, señala: “*217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120°, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.*”

Que, el Art. 220° del mismo cuerpo normativo, señala: “*El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico*”; en tal sentido, el recurso de apelación a de ser interpuesto con la finalidad que el órgano jerárquicamente superior al emisor de la decisión impugnada revise y modifique la resolución del subalterno. Con este recurso lo que se busca es obtener un segundo parecer jurídico de la Administración Pública sobre los mismos hechos y evidencias, no requiere prueba nueva, pues se trata fundamentalmente de una revisión integral del procedimiento desde una perspectiva de puro derecho.

Finalmente, el Artículo 218° del Decreto Supremo antes mencionado, cuando hace referencia a los Recursos administrativos, establece lo siguiente: **218.1 Los recursos administrativos son:** a) *Recurso de reconsideración* b) **Recurso de Apelación (...)** **218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios (...)**; en tal sentido, de la revisión de los actuados se advierte que el recurso de apelación bajo análisis ha sido interpuesto dentro del plazo correspondiente.

¹ Danós Ordoñez, 2011, Comentarios a propósito de los quince años de vigencia de la Ley de Procedimiento Administrativo General.

SOBRE EL RECURSO DE APELACIÓN.

Que, el ahora apelante interpone recurso de apelación contra Resolución N° 0582-2024-MPC-OGGRRHH, de fecha 16 de agosto de 2024, indicando:

*“(...) respecto a la pretensión de homologación de remuneraciones, se tiene que ésta ha sido declarada improcedente mediante la recurrida, a pesar de que mi persona ha probado que viene laborando como trabajador nombrado para su representada como Ingeniero, nivel SPF, bajo el régimen laboral de la actividad pública Decreto Legislativo N° 276, desde el 30 de noviembre del 2019 hasta la actualidad, percibiendo como remuneración mensual la suma de S/. 2,686.07 soles; sin embargo, **también es un hecho probado que personal que labora en su representada que tiene la misma condición, nivel o jerarquía como Ingeniero, nivel SPF, nos estamos refiriendo al trabajador Wilder Rabanal Díaz, viene percibiendo por el citado concepto una suma mensual muy superior a la que percibe la recurrente, la cual asciende a S/. 3,363.07 soles,** hechos que se ha probado con todo el caudal probatorio que he adjuntado y se corrobora con la boleta de pago de la citada persona que obran en autos al haber sido ofrecidos como prueba, máxime si ambos laboran para una sub Gerencia de la demandada; lo que nos permite sostener que dicho accionar por parte de su representada de lejos resulta discriminatorio, a lo que se tiene que agregar que no se ha tomado en cuenta al momento de resolver que incluso ambos han sido nombrados con fecha 30 de noviembre del 2019, si ello es así consideramos que existe argumentos de rigor para que se revoque la recurrida y se disponga se emita la resolución administrativa correspondiente que homologue mi remuneración a la que percibe la citada trabajadora. (...).*

*(...) lo resuelto por la recurrida no tiene sustento alguno, por la simple razón de que se debió tener en cuenta en principio de que nuestro sistema jurídico proscribiera todo tipo de discriminación, la misma que en el presente caso su está acreditado, cuando se da un trato remunerativo disímil a dos trabajadoras que ejecutan las mismas funciones, **que tiene la misma condición laboral (trabajadoras con contrato bajo las normas del D. Leg. 276), ambos son trabajadores nombrados el día 30 de noviembre del 2019 y laboran como ingeniero - SPF para un sub gerencia de su representada;** sí ello así, consideramos que lo argumentado en la recurrida en el sentido de lo solicitado resulta improcedente debido a que el recurrente no se encontraría en la misma situación y no cuenta con igual condición que el servidor Wilder Rabanal Díaz, por cuanto sus actividades, nivel o grado de responsabilidad son distintas, cuando ello no es así, por cuanto reiteramos que ambos son trabajadores nombrados en la misma fecha y como ingeniero Nivel SPF; de igual manera tampoco tiene sustento el argumento que existe una prohibición expresa en materia de incremento de remuneraciones y porque toda entidad está prohibida de incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente, no tiene sustento alguno por cuanto las normas que precisan ello sucumben ante lo que establece nuestra Carta Magna (no discriminación de ningún tipo) y en el caso con ello, la recurrente sí está siendo discriminada remunerativamente, siendo ello otro argumento de rigor para que se revoque la recurrida. (...).” (Subrayado y negrita nuestro).*

Así, se tiene que, el ahora apelante solicita como pretensión principal la Homologación de Remuneraciones, proponiendo como par homólogo al servidor Wilder Rabanal Díaz; y, como pretensión accesoria el reintegro de remuneraciones en base a la homologación.

RESPECTO A LA PRETENSIÓN PRINCIPAL: (HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES).

El actor, solicita como pretensión principal la Homologación de Remuneraciones, *proponiendo como par homólogo al servidor Wilder Rabanal Díaz*, quien, según lo alegado por el apelante, percibe como remuneración, la suma de S/ 3,363.07 (Tres mil trescientos sesenta y tres con 07/100 soles).

Al respecto, se debe precisar que todo trabajador tiene derecho a un trato igualitario respecto de un trabajador de su misma categoría o nivel, sin que existan motivos irrazonables e injustificados; en ese sentido, es importante indicar que el Principio de Igual Trabajo a Igual Derecho, el cual se encuentra consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, prescribe en su artículo 23º inciso 2 que: *“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”* Así mismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, indica en su artículo 7º inciso i) indica: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie (...).”*

Que, tal y como se señalaba en el artículo 43º de la Constitución Política de 1979 *“El trabajador, varón o mujer tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador (...)”*, así, se tiene que aquella esencia, no ha sido derogada por la vigente Carta Magna de 1993, la cual señala en su artículo 22º: *“El trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*, mientras que su artículo 23º precisa que: *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*, mencionándose en el artículo 24º que: *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”*; y, precisándose en el artículo 26º que: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.”*

Así también, el artículo 1º del Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que fue ratificado por Estado Peruano, a través del Decreto Ley N° 17687 del 07 de junio de 1969, establece que la discriminación implica: *“a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo u ocupación que podría ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.”*

De lo anterior, se tiene que la remuneración ha merecido especial protección a nivel constitucional, confiriéndosele la calidad de irrenunciable; pues, el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, ya que le sirve de sustento no sólo a él, sino también a su familia; asimismo, debe



ser uniforme tal y como lo prescribe nuestra Constitución en el artículo 26°; en consecuencia, está proscrita la discriminación salarial en cualquiera de sus manifestaciones.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el octavo fundamento de la sentencia recaída en el Expediente N° 2974-2010-PA/TC, sostiene: “*Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio debe precisarse que la diferenciación está 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. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable*”; así, no debe darse tratos desiguales cuando objetivamente no existan elementos que justifiquen la diferenciación.

Igualmente, el Tribunal, se ha pronunciado respecto a este principio, señalando en la sentencia recaída en el Expediente N° 1875-2004-AA/TC, que: “*(...) la igualdad es 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*”. Así también, en el quinto fundamento de la citada sentencia se refiere que: “*(...) el principio de igualdad no se encuentra reñido con el reconocimiento legal de la diferencia de trato, en tanto este se sustente en una base objetiva, razonable, racional y proporcional*”.

Así las cosas, para determinar si un trabajador debe percibir igual remuneración que el de su compañero, se deberá verificar la existencia de ciertos supuestos antes de disponer el reintegro de remuneraciones de un trabajador, **ello debido a que no resulta razonable el pretender homologarse con un trabajador que realiza diferentes funciones o que tiene condiciones objetivas que justifiquen la remuneración diferenciada.**

En el caso de autos, el actor solicita la Homologación de Remuneraciones, indiciando que su persona, viene laborando como trabajador nombrado, con el cargo de Ingeniero, nivel SPF, bajo el régimen laboral de la actividad pública Decreto Legislativo N° 276, desde el 30 de noviembre del 2019 hasta la actualidad, percibiendo como remuneración mensual la suma de S/2,686.07 soles; sin embargo, indica, que el servidor Wilder Rabanal Díaz tiene la misma condición, nivel o jerarquía como Ingeniero, nivel SPF, percibiendo una suma mensual de S/3,363.07 soles, hecho que se ha corroboraría con todo el caudal probatorio adjunto. Así pues, tratándose el reclamo de homologación, el accionante debe aportar los medios probatorios suficientes para demostrar su pretensión; pues, las diferencias remunerativas, generalmente se establecen en base al MOF, ROF, y CAP, tanto la denominación de cargo estructurado y el nivel que corresponde; así como, las funciones genéricas y específicas.

Al respecto, se debe recalcar que la carga de la prueba (en estos casos) corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.



Que, de la revisión del acervo documentario se tiene que el actor ha presentado boletas de pago correspondientes al mes de febrero y marzo de 2024; y, boletas de pago del homólogo propuesto, del mes de abril de 2024. De la revisión de las mismas se ha podido advertir que:

- Si bien el actor y el homólogo propuesto, cuentan un Nombramiento; el cual fue dado mediante Resolución de Alcaldía N° 441-2019-A-MPC, de fecha 30 de diciembre, estos, **no cuentan con el mismo Cargo, así tenemos:**

Wilder Rabanal Díaz - Homólogo:

54	RABANAL DÍAZ WILDER	INGENIERO AGRÓNOMO	SPF
----	---------------------	--------------------	-----

Gonzalo Silva Mendoza – Apelante:

72	SILVA MENDOZA GONZALO	INGENIERO	SPF
----	-----------------------	-----------	-----

- De la revisión de las boletas de pago presentadas por el actor, se ha podido evidenciar que, el ahora apelante cuenta con fecha de ingreso: 10 de junio de 2010. Por su parte el homólogo, cuenta con fecha de ingreso que data de 06 de enero de 2010, **contando con 06 meses de diferencia.** Ahora bien, si bien es cierto, dicho tiempo no es extenso, se tiene que el actor ha laborado desde su fecha de ingreso (10 de junio de 2010) como Operario de Vivero y luego como Operario de Campo, no ocupando siempre el cargo de Ingeniero, **caso contrario a lo sucedido con el homólogo propuesto, quien ha laborado como Ingeniero Agrónomo más tiempo que el apelante, no contando, por ende, con la misma experiencia laboral.**

En ese sentido nótese que, en el caso de autos, ha quedado demostrado que el trabajador accionante y el homólogo propuesto, no cuentan con el mismo Cargo, tampoco han ejercido el dicho cargo durante el mismo tiempo, no contando, por ende, con la misma experiencia laboral y capacitación. Así también, se tiene que, a fin de establecer la homologación solicitada, hemos evaluado los actuados en el expediente, y a partir de ello hemos obtenido como conclusión lo señalado anteriormente, además de haber constatado que el accionante **no ha cumplido con incorporar elementos probatorios que evidencien el cumplimiento de alguno o todos los requisitos mencionados en el ROF, MOF, CAP,** lo que nos lleva a un razonamiento opuesto al que postula el recurrente, **ya que documentalmente no se ha cumplido con unos de los supuestos de hecho que permitan la homologación peticionada.**

RESPECTO A LA PRETENSIÓN ACCESORIA (REINTEGRO DE REMUNERACIONES EN BASE A LA HOMOLOGACIÓN).

El actor, solicita en base a la Homologación de remuneraciones, se realice el reintegro de las mismas; sin embargo, y tal como se ha determinado en líneas precedentes, no se ha cumplido con incorporar elementos probatorios que evidencien el cumplimiento de alguno o todos los requisitos mencionados en los instrumentos de gestión de la entidad, lo que nos lleva a un razonamiento opuesto al que postula el recurrente, ya que documentalmente no se ha cumplido con unos de los supuestos de hecho que permitan la homologación solicitada, siendo entonces imposible el reintegro de remuneraciones, corriendo dicha pretensión, con la suerte de la primera.

Que, en atención a los fundamentos fácticos y jurídicos, así como lo advertido en los actuados del presente expediente; y, en ejercicio al Derecho de Petición Administrativa, regulado en el artículo 117° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; y, de conformidad con la parte in fine del Art. 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación presentado por Gonzalo Silva Mendoza, contra la Resolución N° 0582-2024-MPC-OGGRRHH, de fecha 16 de agosto de 2024, **sobre homologación de remuneraciones.**

ARTÍCULO SEGUNDO. – DECLARAR INFUNDADA la pretensión accesoria de **reintegro de remuneraciones en base a la homologación.**

ARTÍCULO TERCERO. – REMITIR todos los actuados a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, a fin de que dicha oficina **CUMPLA CON INFORMAR** las acciones tomadas y los motivos ya señalados al Procurador Público Municipal, a fin de que este se encargue, de ser el caso, de defender los derechos e intereses de la institución ante cualquier órgano jurisdiccional, autoridades administrativas u otro.

ARTÍCULO CUARTO. – NOTIFICAR a Gonzalo Silva Mendoza, en el domicilio procesal fijado por la recurrente, de acuerdo con las formalidades establecidas en el TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO QUINTO. – De conformidad a lo establecido en el Artículo 228° del Texto único ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, se da por **AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, debiendo de ser el caso, recurrir ante el Poder Judicial mediante el proceso contencioso administrativo, de acuerdo con el artículo 148° de la Constitución Política del Estado.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

Distribución:

- Alcaldía.
- Oficina General de Gestión de RR.HH.
- Oficina de Tecnologías de la Información.
- Interesado(a).
- Archivo.

Av. Alameda de los Incas 
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661 

contactenos@municaj.gob.pe 

