



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
NOVENO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE
DE TRUJILLO

ANEXO 1.M

NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

EXPEDIENTE : 05452-2022-0-1601-JR-LA-09
DEMANDANTE : TERRONES CASTILLO HAMILTON BILLY
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA
MATERIA : INCORPORACIÓN EN PLANILLAS Y OTROS
JUEZ : JENNIFER JULIET HUERTAS GOICOCHEA
SECRETARIO : GISELLA GABRIELLI CASTAÑEDA

RESOLUCIÓN NÚMERO TRES. -

Trujillo, dieciocho de agosto del año dos mil veintitrés. -

VISTOS. - La señora Juez del Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo, emite la siguiente **sentencia en primera instancia**:

I. PARTE EXPOSITIVA. -

1. Mediante escrito postulatorio obrante a folios 03-26, el demandante **TERRONES CASTILLO HAMILTON BILLY**, incoa demanda contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA**, alegando que ingresó a prestar servicios para esta, el 01 de junio de 2020 hasta el 13 de setiembre de 2020, bajo contratos de locación de servicios, y a partir de 15 de setiembre de 2020 a la actualidad bajo contratos administrativos de servicios, desempeñándose como obrero conductor de residuos sólidos, desarrollando labores de manejo de diversas unidades móviles como volquetes, compactadoras, entre otras, percibiendo como remuneración la suma de S/1,200.00 soles mensuales; sin embargo, en la realidad de los hechos y en aplicación del Principio de Primacía de la realidad ha existido un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y como consecuencia los contratos administrativos de servicios que fueron suscritos con posterioridad devienen en inválidos. En base a los hechos facticos expuestos, viene solicitando el registro en planillas de trabajadores desde su fecha de ingreso bajo el régimen laboral de la actividad privada; así como, la homologación de sus remuneraciones, desde su fecha de ingreso hasta la actualidad, respecto de la remuneración percibida por los siguientes homólogos Hitler Matute, Olivares Loyola, Ponce Quispe, Valiente Flores y Cabanillas Álvarez, pues alega que se desempeñaban como obreros conductores en el Área de limpieza pública, éstos perciben un ingreso superior a la del demandante; sin que para ello exista causa objetiva que lo justifique; en tal medida, peticona el reintegro de remuneraciones derivado de la homologación, debiendo ordenarse a la demandada que se le reconozca la remuneración homologada; asimismo, solicita la incidencia en el reintegro de gratificaciones más la bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios, pago de feriados laborados, pago de escolaridad, otorgamiento de póliza de seguro y pago de asignación familiar. Finalmente, solicita el pago de los conceptos colectivos consistentes en bonificación adicional por vacaciones,

pago de refrigerio y movilidad, y justiprecio de uniformes, por no habersele conferido dado el encubrimiento de su verdadera condición de trabajador a plazo indeterminado; entre otros argumentos que expone. Y, ofrece los medios de prueba que estima necesarios y pertinentes para cimentar sus alegaciones.

2. A través de la resolución número uno obrante a folios 89-93, se admitió a trámite la citada demanda en la vía del proceso ordinario laboral, confiriéndose traslado de la misma a la demandada, habiendo cumplido con contestar la misma dentro del plazo legal establecido, conforme consta en Audiencia de Conciliación, según Acta de folios 2598-2599; precisándose que, el escrito postulatorio de contestación de demanda obra a folios 99-125, a través del cual la emplazada solicita se declare infundada la misma en todos sus extremos; afirmando la validez de la contratación civil suscrita con el actor así como los contratos administrativos de servicios, pues no existe impedimento legal alguno para contratar personal mediante CAS, no correspondiéndole la inscripción en planillas; asimismo, que al actor no le asiste el derecho de homologación alguna, puesto que los homólogos Hitler Matute, Olivares Loyola, Ponce Quispe y Valiente Flores, han adquirido por mandato judicial una remuneración mayor a la que percibe el actor; y el homólogo Juan Antonio Cabanillas Álvarez, indica que existe una disimilitud de funciones entre ambos trabajadores, además que este percibe beneficios laborales derivados de negociación colectiva, y además el comparativo ha cesado en un fecha anterior (13 de mayo de 2018) al ingreso del actor, por tanto alega que no procede el reintegro que solicita, y sus incidencias reclamadas en los beneficios sociales, y entre otros fundamentos que expone. Y, finalmente, ofrece los medios de prueba que estima necesarios y pertinentes para sustentar su defensa.
3. Según consta en el Acta de la Audiencia de Juzgamiento de folios 2610-2613, así como en la respectiva grabación en audio y video, se realizaron en el día y hora programada, mediante videoconferencia a través de la solución empresarial colaborativa Google Hangouts Meet, y en la que se efectuó, luego de acreditadas las partes asistentes (demandante y demandado), la confrontación inicial de posiciones, la admisión de los medios de prueba, la actuación probatoria y la exposición de alegatos finales de las partes asistentes. Durante el desarrollo de tales diligencias, la Juzgadora, asumiendo su rol de conductor y director del proceso, haciendo efectivo los principios de inmediatez, oralidad, a fin de tangibilizar el principio de veracidad, procedió a formular las preguntas a las partes cuando ello fue necesario. Finalmente, luego de oídos los alegatos esbozados por la defensa de las partes asistentes, se reservó el fallo del presente proceso, el mismo que se desarrolla en su integridad en la presente **sentencia de primer grado**.

II. **PARTE CONSIDERATIVA.** -

PRIMERO.- En el presente caso, constituyen **hechos no necesitados de actuación probatoria**, ya sea porque han sido convenidos expresamente por ambas partes o porque **no han sido taxativamente negados por la parte emplazada** (en cuyo caso se aplica el segundo párrafo del artículo 19 de la

NLPT, así como el numeral 2 del artículo 442 del Código Procesal Civil), los siguientes: **i) La existencia de una prestación personal de servicios** entre el 11 de junio de 2020 al 13 de setiembre de 2020; **ii) La existencia de una relación laboral a través de contratos CAS:** desde el 15 de setiembre de 2020; **iii) Cargo:** chofer; y **iv) El estado del vínculo jurídico:** vigente.

SEGUNDO.- *En cuanto a los contratos de locación de servicios suscritos desde el 11 de junio del 2020 al 13 de setiembre del 2020,* la parte demandante señaló que en mérito del principio de primacía de la realidad se habría encubierto una verdadera relación laboral, en tanto, ha existido un contrato de trabajo, con la configuración de los tres elementos esenciales como **prestación personal, remuneración y subordinación**; además, señala que realizaba labores de naturaleza permanente (obrero), por lo que, debería haberse reconocido su calidad de trabajador a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728; estando a ello, conviene anotar en principio, que el artículo 1764 del Código Civil prescribe lo siguiente: *“Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.”* (negreado es nuestro); es decir, que en virtud de dicha norma, un contrato de locación de servicios debe cumplir con los requisitos que el Código Civil le impone, por tener naturaleza civil, los cuales básicamente son: **i) Una retribución; ii) Una prestación de servicios**; estando diferenciado de los contratos laborales por la existencia de una subordinación; contrario sensu, si en virtud al principio de primacía de la realidad¹, en los hechos se evidencia la existencia de la subordinación, prestación de servicios y remuneración nos encontraremos ante un contrato de trabajo realidad conforme al artículo 4² de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral cuyo Texto Único Ordinario fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL); y no ante un contrato de locación de servicios. Esto tiene sustento en que, en un contrato de locación de servicios, el trabajo es **autónomo**; y no subordinado, porque el prestador de servicios no confiere a la contraparte el derecho de disponer de su actividad, sino que, por el contrario, es ella quien asume el riesgo de proporcionar al acreedor el *opus*³, por lo que debe necesariamente conservar el poder de organizar y dirigir la aplicación de la misma producción. Al respecto, la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante NLPT), tanto en los artículos I y III del Título Preliminar como en todo su contenido ha instaurado una serie de principios, presunciones y otras herramientas destinadas a lograr una igualdad procesal entre las partes procesales, entre ellas la presunción de laboralidad prescrita en el numeral 2 del artículo 23 de la NLPT al señalar *“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.”*.

¹ Sentencia del Tribunal Constitucional N° 01944-2002-AA/TC, que: *“(…) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”* (fundamento 3).

² Artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”*.

³ En latín: obra

Entonces, una vez que el demandante alega la condición de trabajador, acredite la prestación personal de servicios a favor de la parte demandada, a quien se le imputa la calidad de empleadora, inmediatamente la carga probatoria de acreditar lo contrario se inclina en la cabeza de la demandada, quien en contraposición a la alegada vinculación laboral debe acreditar la independencia en la prestación del demandante. Así entonces en el caso de autos se tiene que la **demandada no ha negado la existencia de una prestación personal de servicios entre las partes**, por lo que en aplicación de la presunción de laboralidad mencionada, se puede concluir que **existió una relación laboral a tiempo indeterminado entre las partes**, máxime si existen elementos de juicio adicionales que sustentan dicha conclusión, y que no solo determinan la prestación personal de servicios, sino, también la existencia de *subordinación*, por la naturaleza de las labores desempeñadas por el demandante, como obrero chofer para la conducción de unidades vehiculares para la realización de labores de recolección y transporte de residuos sólidos municipales y optimizar el servicio de la limpieza pública, en el que se encomendaba las siguientes funciones: *“i) Conducir la unidad que se le asigne, ii) Mantener limpio y operativo el vehículo asignado y comunicar posibles contingencia, iii) Llevar un control del mantenimiento de la unidad vehicular así como del consumo del combustible, iv) Tener la documentación de la unidad vehicular; v) Entregar las llaves cuando la unidad vehicular no esté en funcionamiento, vi) Cumplir actividades asignadas a su zona”*, conforme se advierte de la Orden de Servicio N° 0739-2020 que obra a folios 28, recibos por honorarios a folios 29-31 y 132-134, labores que necesariamente han sido desarrolladas en el lugar y horario establecido por la demandada, lo que implica que el demandante no ha tenido la libertad de decidir el lugar y el tiempo en que prestaría el servicio; más aun, las funciones relacionadas a la de un conductor de vehículos implica constancia en el servicio de limpieza pública, propio del servicio público de la municipalidad, así también, la demandada le ha tenido que proporcionar materiales de trabajo para la realización de su labores; todo lo cual otorga indicios razonables para concluir que, en la realidad de los hechos, efectuó labores dependientes, bajo la dirección y supervisión de la demandada, según se advierte también del artículo 73.2⁴ de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, a cuya conclusión también ha arribado el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1133-2009-PA/TC en cuanto establece *“Los Gobiernos Locales, en este caso, las Municipalidades Distritales, se caracterizan por ser entidades jerarquizadas (lo que supone, necesariamente, la existencia de subordinación), siendo la labor de obrero encargado de la limpieza pública, policía municipal, agente de vigilancia y seguridad ciudadana, labores permanentes en tal tipo de entidades, por lo que se infiere que es de naturaleza permanente y no temporal.”*, pues al constituir la seguridad ciudadana una de sus funciones, necesariamente lo cumple a través de personal subordinado en determinados lugares y horarios, resultando desvirtuada la autonomía de la prestación de servicios. Por todo lo expuesto, se concluye entonces en **la existencia de un**

⁴ Servicios públicos locales: 2.1 Saneamiento ambiental, salubridad y salud (...) y 2.9. Establecimiento, conservación y administración de parques zonales, parques zoológicos, jardines botánicos, bosques naturales, directamente o a través de concesiones.

verdadero contrato de trabajo a plazo indeterminado del actor desde el 11 de junio de 2020 hasta el 13 de setiembre del 2020.

TERCERO.- *En cuanto a la validez de los contratos administrativos de servicios suscritos desde el 15 de setiembre de 2020 a la actualidad:* En este punto, es importante recurrir al II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, llevada a cabo los días 8 y 9 de Mayo del 2014, en el cual se acordó por mayoría en el punto 2.1 que los casos de invalidez de la contratación CAS son: “2.1.1. Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto; 2.1.2. Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato C.A.S., el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada; y, 2.1.3 Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato C.A.S., el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta. (...)”; dado que, conforme se ha determinado anteriormente, el demandante estuvo sometido inicialmente a contratos de locación de servicios, que realmente fue irregular, desde el 11 de junio del 2020 hasta el 13 de setiembre de 2020; para posteriormente firmar **Contratos Administrativos de Servicios, desde el 15 de setiembre del 2020 hasta la actualidad** (obrantes de fojas 32-35 y 36). En ese contexto, habiéndose establecido la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 11 de junio de 2020; carece de validez la posterior contratación CAS, puesto que resulta imposible trasuntar un contrato de trabajo a plazo indeterminado a cualquier otra figura contractual que suponga una *precarización* o *desmejora* del estatus laboral de la persona del trabajador, sin que esto suponga una afectación directa de los valores y principios en ella contenidos. Esta interpretación conforme a la Constitución⁵, es concordante con la norma recogida en el artículo 78° de la LPCL, el cual indica: “Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.”, en la cual se plasma a nivel legislativo, la proscripción de novar un contrato de trabajo a plazo indeterminado a otro tipo de contratación (laboral o no) que involucre un *empobrecimiento* del estatus laboral que ha adquirido el trabajador, y que integra el cúmulo de sus derechos subjetivos hasta el tiempo máximo de 01 año. Por otro lado, no podemos dejar de mencionar que dicha *norma* está inspirada e impregnada de una de las reglas o expresiones clásicas del Principio Protector: la *condición más beneficiosa*, merced a la cual no resulta posible *disminuir* un beneficio obtenido por un trabajador, aun cuando tuviera su origen en una fuente no normativa (contrato de trabajo), independientemente que la nueva disposición dimanara de fuente normativa⁶. En ese panorama, al haberse

⁵ Según ZIPPELIUS citado por GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo. “LA CONSTITUCIÓN COMO NORMA Y EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL”. Tercera Edición Reimpresa; Editorial Civitas; Madrid-España, 1994; página 102, nos refiere que siendo la Constitución el “contexto” necesario de todas y cada una de las Leyes y Reglamentos y normas del ordenamiento su interpretación y aplicación debe adaptarse a la norma constitucional.

⁶ En igual sentido apunta Américo Plá al referir que: “La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse” (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo.

determinado que los contratos administrativos de servicios no son lícitos, y que además su suscripción fue realizada sin solución en la continuidad de los servicios, los mismos que a la fecha de dicha suscripción, tenían indiscutible naturaleza laboral en el marco de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en aplicación del artículo 4 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, ello implica que la relación laboral del demandante está sujeto al *régimen laboral privado*, a plazo indeterminado (producto de la ilicitud de los contratos de locación de servicios y de los contratos C.A.S.). En esa coyuntura, se tiene que, realmente, el actor se encontró ante una real relación laboral indefinida, ello implica que el posterior reconocimiento laboral determina que realmente estuvo dentro del marco de régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Así las cosas, esta juzgadora determina que **la contratación administrativa de servicios (C.A.S.) resulta ilícita, por el periodo desde el 15 de setiembre del 2020 hasta la actualidad.** Por estas razones, se concluye en que **el demandante mantuvo una relación laboral con la demandada desde el 01 de junio de 2020 hasta la actualidad, sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado y bajo los alcances del régimen laboral privado (Decreto Legislativo N° 728).**

CUARTO.- *Respecto al registro en libro de planillas:* menciónese que los artículos 1 y 3 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, prescriben que los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada, están obligados a llevar planillas de pago, dentro de las 72 horas de ingresados a prestar servicios; así las cosas, habiéndose determinado la condición de trabajador del demandante bajo el régimen de la actividad privada, desde el **11 de junio de 2020 hasta la actualidad;** corresponde declarar **fundada** esta pretensión, debiendo la demandada incluir en las planillas al actor con las anotaciones indicadas precedentemente.

QUINTO.- *Respecto a la homologación de remuneraciones,* tenemos que la **parte demandante**, en su escrito de demanda peticiona la homologación de su remuneración con los siguientes trabajadores comparativos Hitler Matute, Olivares Loyola, Ponce Quispe, Valiente Flores y Cabanillas Álvarez, desde el 11 de junio de 2020 en adelante, señalando que estos perciben una remuneración superior a la que percibe el actor, sin que haya mediado causa objetiva para esta discriminación salarial, puesto que el actor y los homólogos realizan las mismas funciones y cumplen las mismas obligaciones, por lo que le asiste el derecho a homologarse y se reintegre la diferencia remunerativa existente; **por su parte, la demandada**, argumentó en su escrito de contestación de demanda que los homólogos **Hitler Matute Castillo, Olivares Loyola Marcos, Ponce Quispe Miguel y Valiente Flores Carlos**, perciben una remuneración superior al actor, por mandato judicial de homologación de remuneraciones, adjuntando en cada uno de ellos el expediente judicial que acredita lo alegado, y que por tanto el demandante no puede beneficiarse; y en

cuanto al homólogo **Juan Antonio Cabanillas Álvarez**, no tiene vínculo laboral vigente, pues ha cesado el 13 de mayo de 2018, además tiene la calidad de empleado bajo el régimen público y que dentro de su estructura remunerativa percibe beneficios colectivos que derivan del Sindicato de Empleados. En este escenario, debemos precisar que la **homologación salarial** es aquella figura por la cual un trabajador demandante que alega haber sido objeto de un trato salarial discriminatorio, solicita la equiparación remunerativa en atención a lo percibido por los otros *laburantes* del mismo empleador (trabajadores comparativos), bajo la premisa de que **ambos ejecutan una función idéntica y/o de igual o similar valor** para la empleadora contratante; por tanto, para establecer si es procedente o no un pedido de homologación, mínimamente, debe verificarse si entre los trabajadores implicados (demandante y el homólogo) existe *paridad o equivalencia de funciones* y si existen causas objetivas y razonables para dispensar un trato remunerativo diferenciado entre dichos trabajadores. Siendo ello así, resulta importante tener presente que, en nuestro ordenamiento jurídico y Constitucional, se encuentra vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana; esto tiene sustento en el artículo 24 de nuestra Constitución; y en los Tratados de Derechos Humanos, celebrados por el Perú, como el artículo 23.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que prescribe que: *“toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”*; asimismo, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, señala que: *“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: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie(...) con salario igual por trabajo igual; (...)”*. De igual manera, el Convenio OIT N° 100, sobre la igualdad de remuneración establece en su artículo 2.1, que: *“Todo Miembro deberá (...), garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”*. Este conjunto de citas normativas, revisten de gran valor porque constituyen un bloque constitucional y supranacional de **protección contra la discriminación remunerativa**, pues en nuestro sistema jurídico laboral impera el principio-derecho de igual trabajo igual valor. Por tanto, está proscrita toda discriminación remunerativa sin sustento en causa objetiva y razonable. En este orden de ideas, previo a dilucidar el fondo de la *litis*, es necesario hacer alusión a las cargas probatorias que les asisten a cada parte en el proceso, las mismas que se encuentran contenidas en la NLPT; así, el inciso c) del artículo 23.3 prescribe que *“cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de la existencia del daño alegado”*; por su parte, el demandado en su calidad de empleador o ex empleador tiene la carga de la prueba de *“la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado”*, conforme se constata en el inciso b) del artículo 23.4 de la norma adjetiva laboral citada. Por lo que, corresponde analizar si la demandada ha cumplido con probar la existencia de causas objetivas y razonables que justifiquen la diferencia remunerativa que afecta al

accionante, de conformidad con la norma jurídica que resuelve el caso, esto es, el artículo 23 de la Constitución Política del Estado, que establece que: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”; entre los cuales se encuentra el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa, el cual además encuentra sustento en el artículo 2 de nuestra Carta Magna, según el cual “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 cualquier otra índole”; y en el artículo 26.1 del mismo cuerpo normativo, en donde se indica que: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación (...)”. Las normas antes invocadas, sin embargo, no descartan la posibilidad de que el empleador otorgue tratos diferenciados entre sus trabajadores, siempre que existan causas objetivas y razonables que lo justifiquen, por lo que corresponderá a la parte demandada en el proceso, de encontrarse en este último supuesto, acreditar la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado”, conforme a lo dispuesto por el inciso b) del artículo 23.4 de la NLPT, concordado con lo establecido por el artículo 23.5 de la NLPT, estipula que “en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” (el resaltado es nuestro). En el presente caso, se ha postulado cinco trabajadores comparativos, por lo que corresponde realizar un análisis de los mismo, conforme se detalla a continuación:

<p><u>Homólogo 1: Hitler Matute Castillo:</u></p> <p>Informe N° 042-2021-MDE/GRH-SGGyDRH, en su trayectoria laboral se advierte que se desempeña como chofer de vehículos pesados como compactadoras desde el 01.01.2016 y a la fecha mantiene un vínculo vigente.</p>	<p>Exp. Judicial N° 0050-2014, a folios 247 en el cual mediante Resolución número cuatro, de fecha 21 de octubre de 2014, en el considerando noveno se resuelve que: “ (...) <u>el extremo de la demanda sobre reintegro de remuneraciones por trato discriminatorio y pago de beneficios sociales. Así tenemos que por dicho concepto la demandada deberá cancelar al actor la suma de s/76,463.34. (...)</u>”. el cual mediante Sentencia de Vista contenida en la Resolución número siete, en el considerando <u>décimo sexto confirma lo resuelto en cuanto al reintegro de remuneraciones derivado por la homologación de remuneraciones, en base a los trabajadores homólogos Manuel Chunque Huaccha y Emile Villegas Bernal</u></p> <p>Además, ello se condice con las boletas de pago que se adjuntan en el escrito de contestación del señor Matute Castillo, pues se advierte el concepto como básico homologado.</p>
<p><u>Homólogo 2: Olivares Loyola Marcos</u></p>	<p>Exp. Judicial N° 00002-2014, a folios 354-375 y 376-387, en el cual mediante Resolución número seis que contiene la sentencia de primera instancia se resuelve</p>

	<p>en el décimo considerando por fundada el reintegro de remuneraciones por trato discriminatorio y pago de beneficios sociales en cuanto a los homólogos que propuso; el cual mediante Sentencia de vista, contenida en la Resolución número nueve, resuelve por confirmar la sentencia contenida en la resolución número seis, que declaró por fundada el reintegro de remuneraciones, en base a los homólogos <u>Emilio Villegas Bernal y Manuel Chunque Huaccha.</u></p> <p>Aunado a ello, esto se condice con las boletas de pago del homólogo, en el que se advierte como concepto el básico homologado.</p>
<p><u>Homólogo 03: Ponce Quispe Miguel</u></p>	<p>Exp. Judicial N° 00020-2014, a folios 465-497, en el cual mediante Resolución número cuatro, de fecha 22 de setiembre de 2014, que contiene la sentencia de primera instancia se resuelve en el décimo considerando por fundada el reintegro de remuneraciones por trato discriminatorio y pago de beneficios sociales en cuanto a los homólogos que propuso; el cual mediante <u>Sentencia de vista</u>, contenida en la Resolución número siete, resuelve por confirmar la sentencia contenida en la resolución número cuatro, que declaró por fundada el reintegro de remuneraciones, <u>en base a los comparativos Manuel Chunque Huaccha y Emile Villegas Bernal.</u></p> <p>Así también, se advierte de las boletas de pago del presente homólogo, que en su estructura remunerativa como concepto de <i>costo vida/trans.homol. de s/1,668.20 soles</i></p>
<p><u>Homólogo 04: Carlos Valiente Flores</u></p>	<p>Exp. Judicial N° 08544-2019, a folios 702-751, en el cual mediante Resolución número tres, de fecha 12 de abril de 2021, que contiene la primera instancia se resuelve en el punto 19 y 31 se amparó el reintegro de remuneraciones básica del actor por homologación de su remuneración con la percibida por el trabajador comparativo. El cual, mediante Sentencia de Vista, contenida en la Resolución número seis, de fecha 13 de julio del 2022, el cual confirmaron la sentencia (resolución número tres) en cuanto al reintegro de remuneración por incidencia de la homologación, <u>en base al homólogo Juan Antonio Cabanillas Álvarez</u></p>
<p><u>Homólogo 05: Juan Antonio Cabanillas Álvarez</u></p>	<p>Informe Escalafonario N° 004-2021-MDE/GRH-SGGyDRH, a folios 542-544, que el trabajador comparativo:</p>

	Fecha de ingreso: 01.10.1998 Fecha de cese: 13.12.2018 por límite de edad Condición laboral: Empleado nombrado Afiliado al Sindicato de Empleados Municipales de la Municipalidad Distrital de La Esperanza - SEMDE.
--	---

- 5.1. En base a lo graficado, encontramos que la parte demandante pretende homologarse con los trabajadores comparativos propuestos tales como **Hitler Matute Castillo, Olivares Loyola Marcos, Ponce Quispe Miguel y Carlos Valiente Flores**, pero en función a una remuneración que ha sido adquirida mediante un proceso judicial, en el cual se determinó amparar el reintegro de remuneraciones en base a la homologación solicitada en cada uno de los comparativos; de manera que, a la fecha perciben una remuneración mayor a la que percibía. Además, es de destacar que dicho reconocimiento se realizó en función a las pruebas aportadas en cada proceso, al criterio y razonamiento jurídico aplicado por los magistrados que conocieron dicho proceso judicial, lo cual en el caso de autos, no puede ser tomado como referencia para declarar la homologación que pretende el demandante, toda vez que cada proceso judicial es resuelto en base a un caso específico, con independencia por el juez que lo conoce, las particularidades de cada caso en concreto y las defensas de fondo propuestas por cada una de las partes. En consecuencia, no existe criterio de comparación válida dado que no únicamente se limita a la existencia de una igualdad de funciones sino también que la desigualdad remunerativa discriminatoria haya sido por decisión que le imputa a la empleadora, no obstante en el presente caso, dicho incremento deriva de un proceso judicial, lo cual impide que se pueda determinar una intervención sobre el principio-derecho igualdad, en ese sentido, no constituyen un “*tertium comparationis*” los cuatro primeros homólogos propuestos, pues, estos trabajadores obtuvieron una remuneración mayor que condice de un proceso judicial que tiene calidad de cosa juzgada, puesto que obra en autos elementos objetivos como las sentencias recaídas y resueltas de cada proceso judicial que inició cada trabajador comparativo. En tal sentido, esta Juzgadora es del criterio que no procede amparar una homologación por derivación de un proceso judicial. Así las cosas, la pretensión de homologación de remuneraciones en cuanto a los trabajadores comparativos **Hitler Matute Castillo, Olivares Loyola Marcos, Ponce Quispe Miguel y Carlos Valiente Flores, es infundada.**
- 5.2. En cuanto, al trabajador comparativo **Juan Antonio Cabanillas Álvarez**, tenemos que de la información remitida en el cuadro precedente, este trabajador ha cesado en un fecha anterior a la fecha de ingreso del actor, es decir, el 13 de marzo de 2018 conforme se remite la información que obra en el **Informe Escalonario N° 004-2021- MDE/GRH-SGGyDRH a folios 542-544**, así también, la Resolución de Alcaldía N° 0340-2018-MDE, de fecha 12 de marzo del 2018, anexo en el Google drive

(https://drive.google.com/drive/folders/1KSNn7EDzKau_3bX6Xw3ALRzu8YU8KnZ)
A) se resuelve que el trabajador comparativo cesa por límite de edad, a partir del 13 de marzo de 2018 por cumplir los setenta (70) años de edad. De ahí que, cuando el demandante ingresó a laborar a partir del 11 de junio de 2020, el señor Cabanillas Álvarez ya no tenía calidad de trabajador de la emplazada, en tanto no se acredita una discriminación salarial en la que ambos trabajadores hayan prestado las mismas funciones por un mismo tiempo determinado, por tanto, esta Juzgadora concluye que el comparativo propuesto no reúne las características mínimas para ser un término comparativo válido, pues no existe un trato diferenciado discriminatorio que deba reconocerse, pues no se lesiona el derecho de igualdad de trato entre el homólogo y el actor. Por tanto, la pretensión de homologación de remuneraciones con el trabajador Juan Cabanillas Álvarez, deviene por **infundada**

- 6.1. En ese sentido, corresponde **no amparar** la **pretensión de reintegro de remuneraciones**, derivado del pedido de homologación, en consecuencia, debe **desestimarse** las pretensiones accesorias de **reintegro de gratificaciones, bonificación extraordinaria y compensación por tiempo de servicios por la incidencia de la homologación.**

SEXTO.- *En cuanto al pago de asignación familiar*, el artículo 2° de la Ley N° 25129 prescribe que tienen derecho a percibir este beneficio los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. Por su parte, el artículo 4° Decreto Supremo N° 035-90-TR establece que el cálculo del pago de la asignación familiar se efectuará aplicando el 10% a que se refiere el artículo 1° de la Ley sobre el Ingreso Mínimo Legal vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio. En el caso de autos, se acredita con el Acta de Nacimiento obrante a folios 37, que el actor tiene un hijo PIERO MATEO TERRONES COSA VALENTE, nacida el 09 de mayo de 2017. En consecuencia, al acreditarse que el demandante ha tenido carga familiar desde el inicio y durante todo su récord laboral, esta pretensión debe ser amparada desde el periodo pretendido por la parte actora, es decir, desde el 11 de junio de 2020 hasta el 30 de agosto de 2023 (mes anterior a la fecha de expedición de sentencia, estando a la reserva de cuantía en tanto se ha requerido se liquide hasta la ejecución de sentencia). El procedimiento liquidatorio, arroja un adeudo a su favor ascendente a **S/ 3,741.80 soles**, conforme se aprecia del cuadro siguiente:

PERIODO	N° MESES	R.M.V.	IMPORTE	ASIGNAC. FAMILIAR
11/06/2020 - 30/04/2022	22.6	930.00	93.00	2,101.80
01/05/2022 - 30/08/2023	16	1,025.00	102.50	1,640.00
TOTAL ADEUDO ASIGNACIÓN FAMILIAR				S/3,741.80

SÉPTIMO.-*Respecto al pago de escolaridad legal*, el demandante pretende el pago de la escolaridad por los años del 2020 al 2022, con expresa reserva de la cuantía que se amplía al año 2023. Al respecto, cada año, la Ley de Presupuesto del Sector Público establece una bonificación por escolaridad a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público, el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, así como a los pensionistas a cargo del Estado. Así entonces, teniendo en cuenta que el actor en realidad ostenta una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada y al no figurar pago alguno por el concepto pretendido, corresponde entonces, conforme percibir el pago por escolaridad; en consecuencia, esta pretensión debe ser **amparada**. El procedimiento liquidatorio por los años del 2020 al 2023, arroja un adeudo a favor del demandante ascendente a **S/1,600.00 soles**, conforme se aprecia del cuadro siguiente:

PERIODO	DECRETO	IMPORTE
2020	D.S.N° 001-20-EF	400.00
2021	D.S.N° 002-21-EF	400.00
2022	D.S.N° 001-22-EF	400.00
2023	D.S.N° 002-23-EF	400.00
TOTAL ADEUDO ESCOLARIDAD LEGAL		S/1,600.00

OCTAVO.- En cuanto al *pago de beneficios sociales*, habiéndose determinado la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 11 de junio de 2020, corresponde amparar el cálculo de los beneficios sociales reclamados (gratificaciones, bonificación extraordinaria 9%, compensación por tiempo de servicios y vacaciones). Así tenemos:

9.1. Reintegro de gratificaciones y pago de la bonificación extraordinaria 9%, respecto de este derecho el artículo 1 de la Ley N° 27735, establece que constituye derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. Asimismo, el artículo 2 de la Ley antes glosada prescribe que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Se tiene además que mediante Ley N° 29351 (01 de mayo de 2009), prorrogada por Ley N° 29714, se aprobó la inafectación de las gratificaciones y aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, por lo que se generó el derecho al pago de la bonificación extraordinaria del 9% (correspondiente al aporte a EsSalud); así mismo, en su artículo 06 segundo párrafo se indica que: *“Tratándose de trabajadores cubiertos por una Entidad Prestadora de Salud, la bonificación extraordinaria equivale al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido*

efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre". En el caso de autos, el demandante pretende el pago de este concepto por todo su récord laboral pues alega que la demandada no ha cumplido con efectuar el pago de este beneficio. Al respecto, al haberse determinado que el actor estuvo sujeto a una contratación a plazo indeterminado bajo al régimen de la actividad privada, además que la demandada no ha acreditado haber cumplido con su obligación de pago conforme lo establece el artículo 23.4 inciso a) de la Ley N° 29497; sin embargo se considerará los pagos realizados como aguinaldos por el período que el actor se ha encontrado bajo contratos administrativos de servicios, corresponde **amparar** esta pretensión, por el periodo comprendido **desde el 11 de junio de 2020 hasta el 30 de agosto del 2023 (mes inmediato anterior a la fecha de emisión de la presente sentencia, por expresa reserva de cuantía formulado por el demandante)**, utilizando como remuneración la informada en las boletas de pago de folios 39-42 y 135-160 y los recibos por honorarios de folios 29-31 y 132-135 y 186-310, al que se deberá adicionar la asignación familiar, conforme a lo solicitado en la demanda. El procedimiento liquidatorio arroja un adeudo a favor del actor ascendente a la suma se **S/6,770.00 soles** por concepto de gratificaciones y **S/609.30 soles** por concepto de bonificación extraordinaria 9%, según detalle del cuadro siguiente:

PERIODO	REM	ASIG FAM	ROM	PAGOS AGUINALDO	IMPORTE
Fiestas Patrias 2020	600.00	93.00	693.00	-	693.00
Navidad 2020	1,200.00	93.00	1,293.00	200	1,093.00
Fiestas Patrias 2021	1,200.00	93.00	1,293.00	300	993.00
Navidad 2021	1,200.00	93.00	1,293.00	300.00	993.00
Fiestas Patrias 2022	1,200.00	93.00	1,293.00	300.00	993.00
Navidad 2022	1,200.00	102.50	1,302.50	300.00	1,002.50
Fiestas Patrias 2023	1,200.00	102.50	1,302.50	300.00	1,002.50
TOTAL ADEUDO GRATIFICACIONES					S/6,770.00

PERIODO	IMPORTE	BON. EXTR.
Fiestas Patrias 2020	693.00	62.37
Navidad 2020	1,093.00	98.37
Fiestas Patrias 2021	993.00	89.37
Navidad 2021	933.00	89.37
Fiestas Patrias 2022	933.00	89.37
Navidad 2022	1,002.50	90.22
Fiestas Patrias 2023	1,002.50	90.22
TOTAL ADEUDO BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA 9%		S/609.30

- 9.2. **Compensación por tiempo de servicios**, los artículos 1° y 2° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR, establecen que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia, el

mismo que empieza a devengarse desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, encontrándose obligado el empleador a depositar en forma semestral y mensual, según los períodos laborados, en una institución elegida por el trabajador, más los intereses legales devengados. Asimismo, conforme al artículo 9° del Decreto Supremo antes mencionado, son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. En el caso de autos, el demandante pretende el pago de este concepto por todo su récord laboral pues alega que la demandada no ha cumplido con efectuar el depósito de este beneficio. Al respecto, al haberse determinado que el actor estuvo sujeto a una contratación a plazo indeterminado bajo al régimen de la actividad privada, además que la demandada no ha acreditado haber cumplido con su obligación de pago conforme lo establece el artículo 23.4 inciso a) de la Ley N° 29497, corresponde amparar ésta pretensión por el periodo comprendido **desde el 11 de junio de 2020 hasta el 30 de agosto del 2023 (mes inmediato anterior a la fecha de emisión de la presente sentencia, por expresa reserva de cuantía formulado por el demandante)**, teniendo en cuenta la asignación familiar conforme ha sido liquidado en la demanda. El procedimiento liquidatorio arroja un adeudo a favor del actor ascendente a la suma se **S/4,822.22 soles**, según detalle del cuadro siguiente; sin embargo, en vista de que el trabajador (ahora demandante) se encuentra con vínculo vigente hasta la fecha; por lo que le es aplicable el Decreto Ley 25807, que en su artículo 1 prescribió: *"Sustitúyase el Artículo 12 del Decreto Ley N° 25572 (ley que modificó la Ley del Presupuesto para el año 1992) por el siguiente: "Artículo 12.- (...) las Entidades del Gobierno Central y Organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley N° 4916, no están comprendidas en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 y del Decreto Ley N° 25460 únicamente para efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios en las instituciones bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales y cajas municipales de ahorro y crédito, constituyéndose en depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas (...)"*(la negrita es nuestro); entonces, corresponde que el cálculo efectuado en el considerando que antecede por concepto de compensación por tiempo de servicios; la demandada deberá cumplir con el realizar el **depósito** en la cuenta CTS de la institución financiera elegida por el trabajador.

PERIODO	ROM	1/6 GRAT	REM. COMP.	IMPORTE
jun-oct20	1,293.00	115.50	1,408.50	422.55
nov20-abr21	1,293.00	182.17	1,475.17	737.58
may-oct21	1,293.00	165.50	1,458.50	729.25
nov21-abr22	1,293.00	165.50	1,458.50	729.25

may-oct22	1,302.50	165.50	1,468.00	734.00
nov22-abr23	1,302.50	167.08	1,469.58	734.79
may-agost23	1,302.50	167.08	1,469.58	734.79
TOTAL ADEUDO COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS				S/4,822.22

NOVENO.-*Respecto al pago de beneficios colectivos*, debe precisarse que la parte demandante ha acreditado la fuente convencional de donde se derivan los conceptos que reclama, tal como se aprecia de los convenios que obran a folios 45-86, respecto de los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017; cada uno de los cuales acompaña su respectiva resolución de alcaldía; del Sindicato de trabajadores obreros municipales del Distrito de La Esperanza (STOMDE), por tanto, le corresponde la percepción de los derechos que se deriven de ellos en tanto se cumplan las cláusulas delimitadoras establecidas en los mismos, máxime si, solo existe un sindicato reconocido para obreros municipales por la entidad edil e inclusive, el demandante al encontrarse de manera fraudulenta bajo contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, evidentemente no podía afiliarse a dicho sindicato; por lo que denegar dichos beneficios por la sola precariedad en que estuvo contratada, sería premiar la conducta fraudulenta en que incurrió la demandada. Entonces, dado que, la demandante, ha cumplido con su carga probatoria establecida en el artículo 23.4 literal a) de la NLPT, referida a la acreditación de la fuente no heterónoma o legal, esto es, la convención colectiva; corresponde evaluar cada uno de los beneficios solicitados. Así:

DÉCIMO.-*Respecto al refrigerio y movilidad, justiprecio de uniformes y bonificación adicional por vacaciones*, atendiendo a que su origen son los convenios colectivos celebrados por la demandada; conviene anotar en principio que estando ante la una entidad pública como demandada resulta aplicable el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR -en adelante LRCT-, y el Reglamento de Relaciones Colectivas aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR -en adelante RLRCT, en tanto no se opongan a las normas específicas que establecen limitaciones, en este caso, dada la condición estatal de la emplazada, se encuentra sujeta a la observancia del procedimiento para arribar a negociación colectiva, conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 003-82-PCM, Decreto Supremo N° 026-82-JUS; en tal contexto, si bien el Decreto Supremo 003-82-PCM y Decreto Supremo N° 026-82-JUS, establecían una serie de pasos para arribar a una negociación colectiva válida con una entidad pública (gobierno local), entre ellos, tales como la entrega del pliego de peticiones a la entidad empleadora, la emisión del acuerdo de la comisión paritaria, la intervención de la **Comisión Técnica** y finalmente la emisión de la resolución aprobatoria por parte del titular de la entidad; sin embargo, con la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 74-95-PCM **se dejó sin efecto la intervención de la referida Comisión Técnica, es decir desde 1996 en adelante, su intervención no constituye una obligación**, quedando subsistentes los demás pasos; esto es el acuerdo de voluntades de las partes y la resolución

aprobatoria del acuerdo por parte del titular de la entidad. En ese escenario, ya en el ámbito procesal, en el sistema dinámico de las cargas probatorias del nuevo proceso laboral, en virtud a lo regulado en el artículo 23.3 de la NLPT corresponde al demandante acreditar “(...) *La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal (...)*” (el negreado es nuestro); y, una vez acreditado ello, según lo regulado en el artículo 23.4 del mismo cuerpo normativo, la demandada debe acreditar: “(...) *El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)*” (el negreado es nuestro). En el caso de autos, tenemos que:

11.1. Así tenemos que, se advierte de los convenios colectivos celebrados entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales de la Municipalidad Distrital de La Esperanza (**STOMDE**) por los años **2012 a 2017** que:

<p>- Refrigerio y movilidad.-</p>	<p>Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 1304-2011-MDE, de fecha 25 de julio de 2011, obrante a folios 50, que aprueba el Acta de Negociación Colectiva para el año 2012 del Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de La Esperanza, de fecha 21 de julio de 2011 (folios 45-49), se acordó, en la cláusula décima: Refrigerio y movilidad.- “<i>La Municipalidad no está en condición de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados y que a la fecha es s/150.00 nuevos soles mensuales.</i>” (el negreado es nuestro); importe se mantuvo por Acta de Negociación Colectiva para el Año 2013 (cláusula décima primera), obrante a folios 51-54, el cual fue aprobado por Resolución de Alcaldía N° 1492-2012-MDE, de fecha 30 de julio de 2012 (folios 55); por Acta de Negociación Colectiva para el Año 2014 - STOMDE, de fecha 01 de julio del año 2013, (<i>cláusula décima primera</i>), obrante a folios 56-60, el cual fue aprobado por Resolución de Alcaldía N° 2208-2013-MDE, a folios 61; por Acta de negociación colectiva para el Año 2015-STOMDE, de fecha 11 de cual fue aprobado por Resolución de Alcaldía N° 1287-2014-MDE, a folios 60; por Acta de la Reunión para la Negociación Colectiva en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, sobre el Pliego de Peticiones presentado por el Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de La Esperanza (STOMDE) para el Año 2016, de fecha 11 de junio de 2015, (<i>cláusula novena</i>), obrante a folios 70-76; aprobado por Resolución de Alcaldía N° 0866-2015-MDE, obrante a folios 77; por Acta de Reunión para al Negociación Colectiva en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, sobre el Pliego de Peticiones presentado por el Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de la Esperanza (STOMDE) para el Año 2017, de fecha 14 de marzo de 2016, (<i>cláusula décima segunda</i>), obrante a folios 78-85, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 0509-2016-MDE, obrante a folios 86.</p>
<p>- Bonificación adicional por vacaciones.-</p>	<p>Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 1304-2011-MDE, de fecha 25 de julio de 2011, obrante a folios 50, que aprueba el Acta de Negociación Colectiva para el año 2012 del Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de La</p>

	<p>Esperanza, de fecha 21 de julio de 2011 (folios 45-49), se acordó, en la cláusula novena: Adicional por vacaciones.- “La Municipalidad no está en condición de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a fecha que consiste en una bonificación adicional por vacaciones de s/550.00 nuevos soles mensuales.” (el negreado es nuestro); importe se mantuvo por Acta de Negociación Colectiva para el Año 2013 (cláusula décima), obrante a folios 51-54, el cual fue aprobado por Resolución de Alcaldía N° 1492-2012-MDE, de fecha 30 de julio de 2012 (folios 55); por Acta de Negociación Colectiva para el Año 2014 - STOMDE, de fecha 01 de julio del año 2013, (cláusula décima), obrante a folios 56-60, el cual fue aprobado por Resolución de Alcaldía N° 2208-2013-MDE, a folios 61; por Acta de negociación colectiva para el Año 2015-STOMDE, de fecha 11 de junio de 2014 (cláusula séptima), el cual fue aprobado por Resolución de Alcaldía N° 1287-2014-MDE, a folios 60; por Acta de la Reunión para la Negociación Colectiva en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, sobre el Pliego de Peticiones presentado por el Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de La Esperanza (STOMDE) para el Año 2016, de fecha 11 de junio de 2015, (cláusula séptima), obrante a folios 70-76 que acuerda que “la MDE acordó llevar a cabo un incremento en cuanto a esta cláusula y que es la cantidad de s/150.00, lo que sumado a los s/550.00 soles hará un total de s/700.00 soles”; aprobado por Resolución de Alcaldía N° 0866-2015-MDE, obrante a folios 77; por Acta de Reunión para al Negociación Colectiva en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, sobre el Pliego de Peticiones presentado por el Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de la Esperanza (STOMDE) para el Año 2017, de fecha 14 de marzo de 2016, (cláusula décima primera), el cual “la MDE acordó llevar a cabo un incremento en cuanto a esta cláusula y que es la cantidad de s/100.00 soles, lo sumado a los s/700.00 hará un total de s/800 soles”, obrante a folios 78-85, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 0509-2016-MDE, obrante a folios 86.</p>
<p>- Justiprecio de uniformes.-</p>	<p>Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 1304-2011-MDE, de fecha 25 de julio de 2011, obrante a folios 50, que aprueba el Acta de Negociación Colectiva para el año 2012 del Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de La Esperanza, de fecha 21 de julio de 2011 (folios 45-49), se acordó, en la cláusula décima sexta: Uniformes.- “Municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo ofrece seguir manteniendo los beneficios pactados que consiste en: 02 pantalones, 02 camisas y 01 par de zapatos, 01 casaca cada trabajador obrero que se encuentra ejerciendo labores en oficina y vigilancia, y en cuanto al personal que laboro en limpieza pública y parques y jardines, 02 pantalones, 02 camisas de drill, botas de jebe, mascara y guantes de forma permanente.” (el negreado es nuestro); se mantiene lo pactado por el Acta de Negociación Colectiva para el Año 2013 (cláusula décima sexta), obrante a folios 51-54, el cual fue aprobado por Resolución de Alcaldía N° 1492-2012-MDE, de fecha 30 de julio de 2012 (folios 55); por Acta</p>

	<p>de Negociación Colectiva para el Año 2014 - STOMDE, de fecha 01 de julio del año 2013, (<i>cláusula décima sexta</i>), obrante a folios 56-60, el cual fue aprobado por Resolución de Alcaldía N° 2208-2013-MDE, a folios 61; luego por Acta de negociación colectiva para el Año 2015-STOMDE, de fecha 11 de junio de 2014 (<i>cláusula décima sexta</i>), el cual fue aprobado por Resolución de Alcaldía N° 1287-2014-MDE, a folios 60 se acuerda que "La MDE se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha. En lo concerniente a zapatos se considerará 02 pares al año (s/150.00 nuevos soles); por Acta de la Reunión para la Negociación Colectiva en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, sobre el Pliego de Peticiones presentado por el Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de La Esperanza (STOMDE) para el Año 2016, de fecha 11 de junio de 2015, (<i>cláusula décima cuarta</i>), obrante a folios 70-76 que acuerda que "la MDE se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha y para todos los obreros municipales que son permanentes. En lo concerniente a zapatos se considerará 02 pares al año (S/150.00 nuevos soles) y 02 pantalones tela Cardif casimir color gris de vestir; 02 camisas tela Polypima nacional color plomo plata y 01 casaca tela Cardif color azul noche"; aprobado por Resolución de Alcaldía N° 0866-2015-MDE, obrante a folios 77; por Acta de Reunión para al Negociación Colectiva en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, sobre el Pliego de Peticiones presentado por el Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de la Esperanza (STOMDE) para el Año 2017, de fecha 14 de marzo de 2016, (<i>cláusula octava</i>), el cual "la MDE a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha y para todos los obreros municipales que son permanentes. En lo concerniente a zapatos se considerará 02 pares al año s/150.00 (ciento cuenta soles) y 02 pantalones tela Cardif casimir color plomo oscuro de vestir; 02 camisas tela Polypima nacional color plomo plata y 01 casaca tela Cardif color azul noche", obrante a folios 78-85, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 0509-2016-MDE, obrante a folios 86.</p>
--	---

- 11.2. **Sin embargo**, debe tenerse en cuenta que, el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR (en adelante LRCT), señala que, "*La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a estas, 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 (...)*"; así también, el literal a) del artículo 43 de la LRCT acota que la convención colectiva modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Entonces, del análisis de dichas normas, es válido colegir que la vigencia del pacto colectivo incide directamente y en forma instantánea, en los aspectos de la relación laboral al momento de su celebración; siendo que, aún cuando el artículo 42 de la LRCT prevea que dicho convenio colectivo también es "vinculante" para aquellos "trabajadores que se incorporen con posterioridad"; ello no puede interpretarse en el sentido que

los beneficios derivados de dicho convenio colectivo les sean reconocidos al momento de su ingreso a la empresa -posterior a su celebración-; esto es así, fundamentalmente porque existen beneficios derivados del mismo que -automáticamente- se cumplen en el momento (como el incremento de remuneraciones) y otros aquellos cuyo cumplimiento es cíclico (por ejemplo, el otorgamiento de uniformes); de allí que, partiendo de la premisa que el contrato de trabajo queda modificado por efecto de la convención colectiva, queda claro que **los incrementos dispuestos para los trabajadores solo le sean aplicables a aquellos que se encontraron con vínculo laboral vigente en la institución,** incorporándose a su patrimonio de derechos subjetivos el "aumento" de remuneraciones; el cual si bien se materializa de manera *mensual*, pues a partir del incremento remunerativo derivado de convenio colectivo el empleador se encuentra obligado a reconocer dicha remuneración *aumentada* de manera permanente; ello en modo alguno origina que la misma remuneración *incrementada* le sea reconocida a los trabajadores que ingresen con posterioridad, pues recordemos que el empleador se encuentra facultado para dispensar un trato remunerativo *diferenciado* siempre que atienda a criterios objetivos y razonables. De tal manera, advirtiéndose que el demandante pretende que su contrato iniciado el 11 de junio de 2020 se vea beneficiado con el incremento remunerativo convencional del convenio colectivo celebrado por los años 2012-2017, no ha aportado en autos ningún convenio colectivo que nos lleve a determinar la continuidad del otorgamiento del concepto pretendido por los años 2018 a la actualidad, no siendo suficiente la existencia de dichos instrumentos colectivos, por lo que dicho pedido resulta **infundado** los **beneficios colectivos consistentes en refrigerio y movilidad, bonificación adicional por vacaciones y justiprecio de uniformes,** pues **la parte accionante no ha cumplido con la carga probatoria establecida en el artículo 23.4 inciso a) de la NPT;** por tanto no ha satisfecho su carga probatoria consistente en la acreditación de la fuente normativa de los beneficios convencionales que corresponde a los convenios colectivos celebrados por los años 2018-2023, cuyo pago solicitó en este proceso.

UNDÉCIMO.- Respecto al pago de feriados, si bien en la demanda a folios 15 la parte demandante indica que pese a haber laborado en feriados, no se le canceló la sobretasa del 100% por labores en dichos días; en Audiencia de Juzgamiento, precisó su pretensión **reconociendo** que por labores en días feriados algunos días sí se le "*compensaron*" y otros días "*no fueron compensados*", (**minuto 08:14 a 08:38**); en tal contexto, de la verificación de los registros de asistencia obrantes a folios 161-208, se advierte que el demandante laboró los días feriados: 02 de abril, 29 de junio, 28 y 29 de julio, y 30 de agosto, 08 de octubre, 01 de noviembre, 08 de diciembre de 2021; 14 y 15 de abril, 29 de julio, 06 y 30 de agosto, 08 de octubre y 01 de noviembre del 2022, apreciándose que -*de éstos-*, que no se *otorgó* al demandante un descanso sustitutorio en estos días, ni se acredita alguna documental que dichos días fueron compensados; esto es, se omitió otorgar a la demandante los descansos *sustitutorio* por las labores

realizadas en los feriados del año 2021 y 2022; y por el año 2020 la demandada ha omitido presentar las mismas por lo cual se evaluará la conducta procesal en base al artículo 29° de la NLPT, en ese sentido, al existir indicios que el actor si laboró en días feriados, esta Juzgadora estima de manera prudente, considerar amparar **02 feriados por el año 2020, 05 feriados por los años 2021 a 2022**; en consecuencia, efectuado el cálculo se obtiene un adeudo ascendente a **S/1040.73 soles**, conforme cuadro que se inserta a continuación; debiéndose precisar que aun cuando se formuló reserva de cuantía a folios 25 de la demanda, no corresponde ordenar el pago de este derecho por periodo posterior al peticionado pues se requiere la acreditación de labores en dichos días de asueto, no pudiendo presumirse su realización “a futuro”

AÑOS	N° FERIADOS	ROM	VALOR DÍA	VALOR FER-TRAB	IMPORTE
2020	2	1,293.00	43.10	86.20	172.40
2021	5	1,302.50	43.42	86.83	434.17
2022	5	1,302.50	43.42	86.83	434.17
TOTAL ADEUDO REINTEGRO FERIADOS LABORADOS					1040.73

DUODÉCIMO.- En cuanto al otorgamiento de Seguro Vida - Ley, el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 688, modificado por la Segunda Disposición Complementaria modificatoria del Decreto de Urgencia N° 044-2019, establece que: “El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral”. En el caso concreto, el demandante solicita que la demandada contrate un seguro de vida ley a su favor. Al respecto, teniendo en cuenta que la fecha de ingreso del actor data desde el 11 de junio de 2020, y estando a que la norma establece la obligación de contratarlo desde el inicio de la relación laboral, la demandada en este extremo deviene en **fundada**.

DECIMOTERCERO.- Entonces, el monto total determinado a pagar a la parte demandante en la presente sentencia asciende a **S/ 13,761.83 soles**, por concepto de asignación familiar, escolaridad, gratificaciones, bonificación extraordinaria y feriados. En cuanto a la **compensación por tiempo de servicios**, la demandada deberá cumplir con depositar el monto de **S/ 4,822.22 soles**, en la cuenta CTS de la institución financiera elegida por la actora. A dicha suma se habrán de adicionar los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, según lo previsto en el Decreto Ley número 25920; sin multa ni costas (la demandada se encuentra exonerada debido a su condición de ente estatal).

CONCEPTO	IMPORTE
ASIGNACIÓN FAMILIAR	3,741.80
ESCOLARIDAD	1,600.00
GRATIFICACIONES	6,770.00

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA	609.30
FERIADOS	1,040.73
SUB TOTAL	13,761.83
CTS	4,822.22
TOTAL ADEUDO	S/18,584.05

DECIMOCUARTO.- Finalmente, *respecto de los honorarios profesionales*, éstos se encuentran íntimamente relacionados con los costos procesales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “*Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial*”. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los honorarios profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidadas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a *premiar* el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso. En esa virtud, en este caso, la intervención que se realizó de manera aceptable, donde se verificó un regular empleo de las técnicas de la litigación oral (orden, claridad, exposición dinámica, entre otros; por lo que, teniendo en cuenta el capital sentenciado y lo expuesto precedentemente, se procede a reconocer honorarios profesionales en la suma de **S/2,000.00 soles**; más el 5% de los costos para el Colegio de Abogados de La Libertad, precisándose que dicho importe cubre la totalidad del desarrollo del proceso, desde la interposición de la demanda hasta su ejecución total, quedando el abogado del actor, a fin de cobrar la totalidad del monto fijado por honorarios profesionales, comprometido a mantenerse en la defensa de los intereses de aquél hasta la culminación de este proceso judicial.

DECIMOQUINTO.- Los argumentos precedentemente esbozados otorgan respuesta jurisdiccional debida y suficiente a las alegaciones expresamente esbozadas por las partes en sus escritos postulatorios, así como

en el decurso de la Audiencia de Juzgamiento. De otro lado, dejamos *expresa* constancia que la presente sentencia se ha expedido en mérito de lo actuado y al Derecho, con plena observancia de las *garantías* que integran el debido proceso formal y material, en concordancia, además, con lo reglado en los artículos 31 y 47 de la NLPT. Asimismo, anótese que esta Juzgadora ha realizado una valoración minuciosa y atenta de la totalidad del bagaje probatorio existente en autos, de los elementos de juicio que surgen de él, así como de las alegaciones oralizadas por ambas partes en el decurso de la Audiencia de Juzgamiento; empero, merced a lo prescrito en el artículo 197 del Código Procesal Civil, en la sentencia, únicamente se expresan las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan esta decisión judicial.

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

1. **FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **HAMILTON BILLY TERRONES CASTILLO**, incoa demanda contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA**, sobre incorporación a planilla de trabajadores a plazo indeterminado y otros; en consecuencia, **ORDENO** que la demandada cumpla con registrar al demandante en planillas, como un **trabajador sujeto a un contrato de naturaleza indeterminada desde el 11 de junio de 2020 hasta la actualidad**, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, en su condición de obrero municipal;
2. **ORDENO** que la parte demandada pague a favor de la parte demandante, dentro del quinto día de notificada, una suma ascendente a **S/13,761.83 (TRECE MIL SETESCIENTOS SESENTA Y UNO SOLES CON OCHENTA Y TRES CÉNTIMOS)**, por los conceptos pago de asignación familiar, escolaridad, gratificaciones, bonificación extraordinaria 9%; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; sin costas;
3. **ORDENO** que la demandada cumpla con depositar en la cuenta CTS del demandante la suma de **S/4,822.22 (CUATRO MIL OCHOCIENTOS VEINTIDOS CON VEINTIDÓS CÉNTIMOS)** por concepto de pago de compensación por tiempo de servicios;
4. **ORDENO** que la demandada **CUMPLA** con contratar la póliza de seguro vida ley al demandante, bajo apercibimiento de multa en caso de incumplimiento;
5. **INFUNDADA** la pretensión de reintegro de remuneraciones por homologación e incidencia en los beneficios sociales (gratificaciones, bonificación extraordinaria 9% y CTS).
6. **INFUNDADA** la pretensión de conceptos de pactos colectivos consistentes en Refrigerio y movilidad, bonificación adicional por vacaciones y justiprecio de uniformes.
7. **FIJO** como honorarios profesionales el importe de **S/2,000.00 (DOS MIL SOLES)** conforme al detalle del vigésimo quinto considerando, más un 5% de dicha suma destinada al Colegio de Abogados de La Libertad.
8. **Consentida y/o ejecutoriada** que sea la presente resolución: **ARCHÍVENSE** los actuados en el modo y forma de ley. **NOTIFÍQUESE por casilla electrónica.** -

EXPEDIENTE : 05452-2022-0-1601-JR-LA-09
DEMANDANTE : TERRONES CASTILLO HAMILTON BILLY
DEMANDADA : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA
MATERIA : HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES Y OTROS

RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS

Trujillo, veintisiete de agosto del año dos mil veinticuatro. -

VISTOS.- En Audiencia Pública virtual, el Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad que ha tenido a su cargo la vista de la causa, expide la siguiente **SENTENCIA DE VISTA:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

1. **Ambas partes procesales**, apelan la **sentencia (resolución número TRES)**, de fecha 18 de agosto del año 2023, obrante a páginas 2614-2635, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **HAMILTON BILLY TERRONES CASTILLO** contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA**, sobre incorporación a planilla de trabajadores a plazo indeterminado y otros; en consecuencia, **ORDENO** que la demandada cumpla con registrar al demandante en planillas, como un **trabajador sujeto a un contrato de naturaleza indeterminada desde el 11 de junio de 2020 hasta la actualidad**, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, en su condición de obrero municipal; **ORDENO** que la parte demandada pague a favor de la parte demandante, dentro del quinto día de notificada, una suma ascendente a **S/13,761.83 (TRECE MIL SETESCIENTOS SESENTA Y UNO SOLES CON OCHENTA Y TRES CÉNTIMOS)**, por los conceptos pago de asignación familiar, escolaridad, gratificaciones, bonificación extraordinaria 9%; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; sin costas; **ORDENO** que la demandada cumpla con depositar en la cuenta CTS del demandante la suma de **S/4,822.22 (CUATRO MIL OCHOCIENTOS VEINTIDOS CON VEINTIDÓS CÉNTIMOS)** por concepto de pago de compensación por tiempo de servicios; **ORDENO** que la demandada **CUMPLA** con contratar la póliza de seguro vida ley al demandante, bajo apercibimiento de multa en caso de incumplimiento; **INFUNDADA** la pretensión de reintegro de remuneraciones por homologación e incidencia en los beneficios sociales (gratificaciones, bonificación extraordinaria 9% y CTS). **INFUNDADA** la pretensión de conceptos de pactos colectivos consistentes en Refrigerio y movilidad, bonificación adicional por vacaciones y justiprecio de uniformes. **FIJO** como honorarios profesionales el importe de **S/2,000.00 (DOS MIL SOLES)** conforme al detalle del vigésimo quinto considerando, más un 5% de dicha suma destinada al Colegio de Abogados de La Libertad.
2. En este sentido, de los escritos impugnatorios de ambas partes (páginas 2640-2643–el de la parte demandada–; y, a páginas 2645-2650, –el de la parte demandante–), se advierte que el objeto de pronunciamiento en esta instancia, de conformidad con lo prescrito en el artículo 370¹ del Código Procesal Civil –en

¹ Principio de Limitación de la Apelación

adelante CPC-, queda delimitado en el abordamiento de los problemas jurídicos siguientes: *i) Establecer si entre las partes ha existido o no un contrato de trabajo, ii) Verificar si corresponde o no el pago de beneficios sociales, iii) Determinar si corresponde o no el reintegro de remuneraciones derivado de homologación, iv) Evaluar si concurre o no los derechos colectivos, consistentes en: bonificación adicional por vacaciones, refrigerio y movilidad y justiprecio de uniformes; y, v) Determinar si corresponde la condena de pago de honorarios profesionales; y, de ser el caso, fijar su quantum.* En este sentido, el pronunciamiento emitido por este Colegiado es como se fundamenta seguidamente.

II. CONSIDERANDOS:

- 1. PRINCIPIO DE LIMITACIÓN DE LA APELACIÓN:** Este Colegiado en aplicación del **principio de personalidad del recurso de apelación**, recogido implícitamente en el artículo 370 del CPC, según el cual el Juez Superior sólo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidos por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia (expresado en el aforismo *Tantum devolutum quantum appellatum*), sólo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia, exigencias que no son puramente formales, pues ellas constituyen el *thema decidendum* del Colegiado, esto es la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el grado. Siendo esto así, este Colegiado sólo absolverá las impugnaciones que han sido suficientemente fundamentadas en los recursos y que se han resumido *ut supra* en el primer acápite de la presente decisión.
- 2. EN CUANTO AL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO:** La parte demandante ha expuesto como hecho relevante de su pretensión de inscripción en planillas y pago de beneficios económicos la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el **11 de junio de 2020 en adelante**, debido a la desnaturalización de la locación de servicios e inaplicación de la contratación administrativa de servicios. Por su parte, la demandada no ha negado la prestación de servicios de la parte actora bajo las citadas modalidades contractuales, sino más bien postula su validez.
- 3.** A fin de dilucidar la controversia resulta pertinente referirnos en primer término a la **presunción de laboralidad**, la misma que se encuentra contenida en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo 003-97-TR, en adelante LPCL, y que establece que en toda prestación de servicios, remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, lo que significa que dichos elementos deben encontrarse presentes en toda relación de trabajo; asimismo la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497, **en adelante NLPT**, ha establecido la presunción de laboralidad, a efectos de posibilitar la eficacia del Derecho Laboral, disminuyendo para tal fin, notablemente, la carga probatoria del trabajador demandante, sobre todo en la acreditación de los elementos del contrato de trabajo, partiendo de una realidad consistente en que la situación de inferioridad en la relación sustantiva se mantiene y prolonga en la relación procesal, debido, principalmente, a que el trabajador no tiene acceso al material probatorio, sino que éste se encuentra en poder de la demandada en su calidad de empleadora. Si bien, bajo la vigencia de la Ley Procesal número 26636, ya existía el principio de facilitación probatoria para tratar de equiparar a las partes en condiciones de una igualdad más real en el proceso, la actual NLPT brinda mejores condiciones para esta igualdad, al

establecer que **el demandante trabajador, sólo tendría que acreditar la prestación personal de servicios**. En efecto, el artículo 23.2 de la citada norma, exige únicamente la acreditación de la prestación personal del servicio para que de tal hecho se derive una presunción relativa de verdad respecto de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y así, se deriven los otros elementos del contrato de trabajo, como la remuneración y la subordinación.

4. En el presente caso, tenemos que ninguno de los argumentos esbozados por la parte demandada en su escrito de apelación, desvirtúan objetivamente los hechos determinados por la A-quo en la sentencia apelada, los mismos que le han servido como sustento para declarar la desnaturalización de los contratos civiles, en tanto que ha sido el mismo demandante quien ha acreditado la prestación personal de servicios para la demandada **desde el 11 de junio de 2020 en adelante**, la misma que se acredita a través de las órdenes de servicios (página 28) y los recibos por honorarios (folios 29-31 y 132-134); todo lo cual constituye un hecho acreditado en autos, activándose por ende la presunción de laboralidad prevista en el artículo 23.2 de la NLPT, según el cual: *“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”*; trasladándose de esta manera a la demandada la carga de la prueba respecto a la naturaleza autónoma (no laboral) de los servicios prestados por el actor.
5. No obstante, **la demandada no ha desvirtuado de modo alguno la presunción de laboralidad**, porque desprendiéndose de la prueba aportada en autos la existencia de **subordinación**, no ha podido desvirtuarla ni en la audiencia de juzgamiento, ni mucho menos con motivo de su escrito de apelación; y es que tanto los recibos por honorarios como las órdenes de servicios, evidencian que el demandante, a efectos de recibir la contraprestación pactada por sus servicios, debía cumplir con sus servicios de *chofer de vehículo recolector y transporte de residuos sólidos*, que se encontraba adscrito a la Sub Gerencia de Limpieza Pública; asimismo, se advierte que el demandante, usualmente, realizaba las siguientes actividades de *“i) Conducir la unidad que se le asigne, ii) Mantener limpio y operativo el vehículo asignado y comunicar posibles contingencias, iii) Llevar un control del mantenimiento de la unidad vehicular así como del consumo del combustible, iv) Tener la documentación de la unidad vehicular; v) Entregar las llaves cuando la unidad vehicular no esté en funcionamiento, vi) Cumplir actividades asignadas a su zona”*, conforme se advierte de la Orden de Servicio N° 0739-2020 (véase páginas 28); todo lo cual nos permite colegir que **la demandada direccionaba, fiscalizaba y controlaba la prestación personal del demandante**, lo que importa reconocer expresamente indicios de sujeción y subordinación que prueban la existencia de la laboralidad en la prestación de servicios, y que refuerza la existencia de un contrato de trabajo. Por último, la **remuneración**, conforme a la retribución pactada en los recibos por honorarios (página 29-31 y 132-134), que no es más que una contraprestación por los servicios prestados por el demandante en su calidad de trabajador, sin que pueda señalarse, como lo pretende la demandada, que los recibos de retribución por locación de servicios denoten la existencia de una retribución y no de una remuneración, pues, dichos documentos forman parte de una contratación formal que se encuentra desnaturalizada, las mismas que encubrían una verdadera relación de trabajo, y por ende, esta “retribución” no puede entenderse sino como la remuneración cancelada al actor por sus servicios.
6. Los fundamentos antes expuestos permiten a este Colegiado determinar que el demandante, en el presente caso no sólo ha probado la prestación personal de

servicios, con lo cual, tiene a su favor la presunción de laboralidad, dispuesta por el artículo 23.2 de la NLPT, sino que además ha logrado acreditar los demás elementos del contrato de trabajo, como son la subordinación y la remuneración; frente a la cual la demandada únicamente se ha limitado a señalar que los contratos celebrados con el demandante han sido por locación de servicios, o sea de naturaleza civil y que la prestación de servicios ha sido independiente, esto es, sin subordinación; sin que haya aportado medio probatorio alguno que acredite que la prestación personal de servicios brindada por el demandante haya sido desarrollada en términos de autonomía o independencia, como lo afirma; hecho que en este caso goza de gran relevancia; puesto que no es suficiente la sola invocación de los contratos de locación de servicios, para desvirtuar la existencia de una relación laboral, la misma que bien podría encontrarse encubierta a través de este tipo de contratación.

7. Siendo ello así, en el presente caso, al no haber logrado la demandada desvirtuar la presunción de laboralidad, nos lleva a concluir que **la prestación de servicios del accionante como chofer de vehículos recolectores y transporte de residuos sólidos (obrero municipal) durante el período en que estuvo sujeto a contratos de locación de servicios, desde el 11 de junio de 2020 hasta el 13 de septiembre de 2020, en la realidad se ha tratado de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada.**

8. **En cuanto a la contratación subsiguiente**, esto es, la Contratación Administrativa de Servicios celebrada a partir del **15 de septiembre de 2020 en adelante**, esta no podía ser válidamente celebrada, porque su aplicación es una evidente restricción de los derechos laborales *adquiridos*, desmejorándose con dicho traslado su condición más beneficiosa. Así lo señala también Américo Plá al manifestar que: *“La regla de la condición más beneficiosa supone que la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada, debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse”*², resultando de aplicación el artículo 78 de la LPCL, que prescribe: *“Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.”*, constituyendo una norma de carácter imperativo que garantiza que cuando un trabajador viene prestando servicios sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada, no vaya a ser objeto de la postergación de sus derechos laborales (específicamente a la estabilidad laboral y a todos los derechos que se derivan de una vinculación laboral permanente), a través de una variación de la modalidad de su contratación, en el caso de autos a través de una posterior contratación de locación de servicios y contratación administrativa de servicios. En ese sentido, *carece de objeto* analizar la validez de las posteriores contrataciones del actor, pues, devienen en inválidas por implicar una desmejora de la condición laboral obtenida por la demandante desde el inicio de su prestación de servicios. Por estas razones, se determina **la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 11 de junio de 2020 en adelante;** razón por la cual se **confirma** el extremo de la venida en grado que ordena la inscripción en planillas del demandante.

9. **RESPECTO A LA HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES:** La parte demandante postula la igualdad funcional con los trabajadores comparativos **Hitler Augusto Matute Castillo, Marcos Nicolás Olivares Loyola, Miguel Ángel Ponce**

² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. “Los Principios Del Derecho Del Trabajo”. Segunda Edición Actualizada. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1978. página 60.

Quispe, Carlos Manuel Valiente Flores, y Juan Antonio Cabanillas Álvarez, pues, alega que todos se desempeñan como Chofer; no obstante, percibe una remuneración inferior (S/1,200.00) a la de dichos trabajadores (S/1,900.00). Por su parte, la demandada indicó que ambos trabajadores comparativos han obtenido su remuneración a partir de un proceso judicial, lo que los convierte en comparativos no idóneos.

10. Ahora bien, la parte demandante, cuestiona que los trabajadores comparativos propuestos sí son trabajadores idóneos, para efectos de determinar la homologación, pues han realizado las mismas funciones que el actor; al respecto, se debe precisar que, los trabajadores comparativos propuestos: **Hitler Augusto Matute Castillo, Marcos Nicolás Olivares Loyola, Miguel Ángel Ponce Quispe, Carlos Manuel Valiente Flores, y Juan Antonio Cabanillas Álvarez**; tienen procesos judiciales previos con la demandada; por lo que corresponde analizar el contexto que originó el proceso judicial de los trabajadores homólogos, para lo cual es necesario abordar si los referidos trabajadores comparativos propuestos, son idóneos para acreditar la existencia de infracción a la regla de igualdad.

11. De otro lado, es propicia la oportunidad para **remarcar y recomendar** al Juez de primer grado, **debe (en imperativo)** controlar la postulación de **un solo homólogo** desde la **etapa de calificación hasta la audiencia de juzgamiento**³, en virtud a las siguientes razones:

a) Toda demanda que contiene un pedido de *homologación de remuneraciones y su consecuente reintegro*, se sustenta en la denuncia de *discriminación remunerativa* de **dos trabajadores** que pese a que, según su tesis, realizan las **mismas funciones**, uno de ellos percibe **una remuneración superior al del otro**; por lo que, de inicio la postulación de **más de un comparativo**, no tiene sustento fáctico, ni mucho menos jurídico, pues en este tipo de demandas, el análisis se circunscribe a la *paridad funcional*, en primer término, para lo cual, basta la propuesta de un solo trabajador comparativo.

b) En segundo lugar, la **postulación de más de un (01) homólogo**, lejos de resultar un ejercicio *dinámico y ágil* que colabore con el órgano jurisdiccional, genera la *aglomeración* de información innecesaria, pues, como ocurre en el caso de autos, la parte postula que el *actor como chofer percibió menos remuneración que otros conductores*, por lo que, basta con indicar a uno de ellos para sostener su tesis; y, es que otorgar *promedios* de las remuneraciones de trabajadores postulados como comparativos **sí resulta un exceso**, en tanto de declararse fundada la demanda, el *nuevo piso remunerativo* obtenido por el trabajador, ni siquiera se habría obtenido de lo que efectivamente percibido por otro trabajador, lo que desde ya, desborda un pedido de **homologación de remuneraciones**.

c) En tercer lugar, la finalidad de este acápite es evitar la *aglomeración* de información probatoria que, finalmente, no cambia –siquiera medianamente– el parámetro de comparación a emplear y que, por el contrario, no resulta necesaria para la correcta resolución de la controversia.

³ Sin perjuicio de que, el Colegiado, en virtud al *despacho saneador*, cuando concurran las circunstancias pertinentes, **ante el planteamiento, sin justificación, de más de un (01) homólogo, elija uno de ellos y solo sobre él se realice el análisis de la procedencia de la homologación de remuneraciones.**

d) Y, como cuarto y último punto, tratándose de una demanda que ya ha sido interpuesta con antelación a la dación de la presente sentencia, se hace saber a la defensa letrada de la parte demandante que, en virtud a lo previsto en el artículo 12.1 de la NLPT, **esta se encuentra totalmente habilitada (y en el deber) de precisar los alcances su postulación a un trabajador comparativo;** esto bajo apercibimiento de calificar su conducta como *temeraria* y, por ende, pasible de ser sancionada con una sanción de multa.

12. Retomando el análisis de la homologación de remuneraciones, también es importante resaltar el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa, además de los artículos 2, 24 y 26.1 de la Constitución, está directamente conectado al artículo 23 y al artículo 1 de la Constitución, que garantiza el respeto por parte del Estado (y de cualquier persona), a la dignidad de la persona humana; además, el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa tiene reconocimiento en distintos instrumentos del derecho internacional humanitario. Así se tiene la Declaración Universal de los Derechos Humanos que estipula en su artículo 23.2 que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y culturales, también denominado “Protocolo de San Salvador” que estipula el derecho a un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Convenio OIT número 100 que reconoce explícitamente la protección a la remuneración equitativa, pues establece: *“todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”*, consagrando el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y el Convenio OIT número 111 así como la Recomendación 111, que consagran el derecho a la igualdad en el empleo.

13. En este orden de ideas, fijadas las normas aplicables en el tema de igualdad remunerativa por trabajo de igual valor, deberá analizarse la existencia o no de una discriminación salarial, analizando los hechos según la regla general probatoria regulada en el artículo 196 del CPC y el artículo 23.1 de la NLPT, en base a la cual, **corresponde al demandante acreditar la diferencia remunerativa y la igualdad de funciones alegada**, y al empleador por su parte, en virtud a lo regulado en el artículo 23.4 de la NLPT, acreditar la existencia de una justificación objetiva y razonable, es decir, de una causa objetiva de diferenciación salarial.

14. Previo al análisis de la *paridad o igualdad funcional entre los trabajadores comparativos*, se debe precisar que, si bien las normas citadas previamente hacen alusión al *derecho a la igualdad*, resulta importante resaltar que la igualdad es un principio-derecho que forma la base de todo Estado Constitucional de Derecho y está vinculada a la dignidad del ser humano; y, jurídicamente, este principio se manifiesta esencialmente de tres formas distintas: i) igualdad ante la ley, ii) igual de trato, e, iii) igualdad de oportunidades. Sobre la **igualdad de trato**, *esta se dirige a la autonomía privada, es decir, a un tercero o al Estado mismo cuando actúe como sujeto privado. En este ámbito se encuentran las relaciones laborales y alcanza a la autonomía privada en general como*

las *decisiones unilaterales del empleador, los acuerdos colectivos, entre otros*⁴, con las conceptualizaciones antes acotadas, evidentemente, en un pedido de *homologación de remuneraciones*, lo que se cuestiona es la *igualdad de trato*. A su vez, la *igualdad de trato*, se sustenta también en el principio de **no discriminación** y **este se configura por una doble prohibición: a) conferir un trato desigual a quienes se encuentren en una misma situación**, sustentado en **motivos prohibidos (discriminación directa)** y otra de **b) realizar prácticas en principio neutrales, pero que en sus efectos resulten discriminatorias en perjuicio de ciertos grupos, careciendo de una razón objetiva y razonable (discriminación indirecta)**.

15. Estas definiciones son importantes porque la parte demandante al señalar que se desempeñó como *chofer*, ha percibido una remuneración mensual inferior a la de otros choferes postula la existencia de una **discriminación directa**; sin embargo, pasa por alto **dos situaciones**, que la doctrina antes citada ha precisado, claramente, esto es, que *cuando se evalúa* la vulneración a la *igualdad de trato* y a la *prohibición de no discriminación*, debe tenerse en cuenta que, **en primer lugar**, el trato discriminatorio debe **provenir de una decisión unilateral** del empleador, vale decir, es el empleador el que **ha decidido, voluntariamente**, otorgar la remuneración que la parte demandante cuestiona como superior y discriminatoria; y, **en segundo lugar**, que ambos trabajadores se ubiquen en la **misma situación**.

16. Referida a la **misma situación**, en la Sesión del Pleno Jurisdiccional no presencial que realizó el Tribunal Constitucional el 10 de setiembre de 2020 (Pleno.Sentencia 630/2020 Expediente 03955-2016-PA/TC Cajamarca), el Supremo Intérprete, en el **fundamento 7** ha referido textualmente lo siguiente: *“En relación con el principio-derecho de igualdad, este Tribunal Constitucional ha establecido que, para analizar si ha existido o no un trato discriminatorio, se precisa, en primer término, la comparación de dos situaciones jurídicas: aquella que se juzga recibe el referido trato y otra que sirve como término de comparación para determinar si, en efecto, se está ante una violación de la cláusula constitucional de igualdad”*. Al respecto en el fundamento 6 de la sentencia recaída en el Expediente 0012-2010-PI7TC, se señaló lo siguiente: *“6. Desde luego, la situación jurídica que se propone como término de comparación no puede ser cualquiera. Ésta [sic] debe ostentar ciertas características mínimas para ser considerada como un término de comparación válido en el sentido de pertinente para efectos de ingresar en el análisis de si la medida diferenciadora supera o no el test de igualdad. Tales características son, cuando menos, las siguientes: a) Debe tratarse de un supuesto de hecho lícito. El fundamento de esta exigencia, desde luego, consiste en que de aceptarse un término de comparación ilícito para reputar un tratamiento como discriminatorio, la declaración de nulidad, de éste [sic], por derivación, ampliaría el espectro de ilicitud, siendo evidente que el deber de todo operador jurídico es exactamente el contrario; b) La situación jurídica propuesta como término de comparación debe ostentar propiedades que, desde un punto de vista fáctico y jurídico, resulten sustancialmente análogas a las que ostenta la situación jurídica que se reputa discriminatoria. Desde luego, ello no implica que se trate de situaciones jurídicas idénticas, sino tan solo de casos entre los que quepa, una vez analizadas sus propiedades, entablar una relación analógica prima facie relevante. Contrario sensu, **no resultará válido el término de comparación en el que ab initio pueda apreciarse con claridad la ausencia (o presencia) de una propiedad jurídica de singular relevancia que posee (o no posee) la situación jurídica cuestionada**”*.

⁴ Palma Quiñones, T. P., & Jesús Palomino, V. (2020). Un progreso en materia de igualdad: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa. *Derecho & Sociedad*, (53), 25-37. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/21787>

17. En ese escenario, la parte demandante, postula que los trabajadores comparativos **Hitler Augusto Matute Castillo, Miguel Ángel Ponce Quispe, Carlos Manuel Valiente Flores, y Marcos Nicolás Olivares Loyola** son comparativos idóneos o, dicho de otro modo, términos de comparación válidos, porque son *conductores de vehículos (choferes)* de la entidad edil; sin embargo, como lo ha demostrado la parte demandada y como también se ha podido verificar del Sistema Integrado Judicial (SIJ), los referidos trabajadores comparativos han obtenido las remuneraciones – postuladas como acto de discriminación– por proceso judicial. Así se analiza lo siguiente:

18. Trabajador comparativo Miguel Angel Ponce Quispe: Según ha señalado la demandada, este trabajador comparativo ha seguido dos procesos judiciales (Expediente n.º 00020-2014-0-1618-JM-LA-01 y Expediente n.º 00113-2017-0-1618-JM-LA-01); debiendo precisarse que, para efectos del análisis en este proceso, únicamente se abordará el pronunciamiento recaído en el Expediente n.º 00113-2017-0-1618-JM-LA-01, en tanto que en dicho proceso judicial se dispuso la homologación del trabajador Miguel Ángel Ponce Quispe desde marzo 2014 en adelante, percibiendo una remuneración ascendente a S/1,871.39, importe que mantiene percibiendo a la actualidad, según se verifica de la planilla de pagos del referido trabajador comparativo. Entonces, en el Expediente n.º 00113-2017-0-1618-JM-LA-01, de una lectura de la sentencia de primera y segunda instancia (páginas 498-528 y páginas 529-540, respectivamente), se desprende que el trabajador Miguel Angel Ponce Quispe (comparativo en este proceso) se desempeñó en el cargo de “Chofer – Conductor de vehículo”, ello conforme se ha señalado en el considerando quinto de la sentencia de primera instancia (páginas 509-510). Es decir, se concluyó en la existencia de igualdad funcional entre el trabajador Miguel Angel Ponce Quispe (comparativo en este proceso) y su comparativo (Emile Sagastegui Aguilar) a partir del cargo “*Chofer de vehículo*”, y en base a dicha conclusión se le otorgó al comparativo en este proceso su remuneración de S/1,871.39; no obstante no se abordó lo concerniente al área de labores de los mencionados trabajadores, aspecto que sí ha sido propuesto por el demandante en este proceso, dado que, en este proceso, el demandante ha individualizado el área en la que se ha desarrollado el cargo ejercido, debiendo analizarse bajo dicha premisa la igualdad funcional. Sin embargo, aun cuando se reconoce la calidad de cosa juzgada que ostenta sentencia emitida en dicho proceso, y como tal debe ejecutarse en sus propios términos, no es suficiente la referencia que se realiza sobre el mismo (específicamente, en torno a la remuneración que obtuvo), pues, como se ha indicado, el trabajador Miguel Angel Ponce Quispe (comparativo en este proceso) ha obtenido su remuneración a partir del cargo “*Chofer de vehículo*”, cuando en este proceso se ha referido que ha ejercido como *Chofer de vehículo recolector y transporte de residuos sólidos del área de limpieza pública*.

19. Además, debe tenerse en cuenta que, el demandante y el trabajador comparativo Miguel Angel Ponce Quispe, durante el periodo objeto de controversia, han desarrollado sus actividades en áreas distintas de la demandada, ello conforme se desprende de la planillas de pago del trabajador comparativo del año 2020 a 2022 en donde se advierte que se desempeña en el área de Mantenimiento de Equipo Mecánico; área que difiere totalmente del área en la que se desempeña el demandante, la que es Recolección y Transporte de Residuos Sólidos Municipales, según se verifica de su planilla de pagos (páginas 39-42), y que pertenecería al área de Sub Gerencia de Limpieza Pública. En ese sentido, se evidencia que el actor y el trabajador

comparativo, han desarrollado actividades en áreas distintas de la demandada, lo que de por sí los ubica en un plano diferenciado, que no es factible de comparación.

20. A tenor de lo antes expuesto, respecto del trabajador comparativo Miguel Angel Ponce Quispe, se evidencia que no ostenta la condición de un trabajador comparativo idóneo, pues, no comparte con el accionante un rasgo común a partir del cual se puedan equiparar en sus situaciones. Así pues, no solo al trabajador comparativo le fue asignada su remuneración con motivo de su proceso judicial, y circunscrito a dicho caso [examen que se restringió a la condición de “Chofer de vehículo”], sino también porque, considerando la tesis del demandante, el trabajador comparativo, por el periodo objeto de análisis (a partir del 11.06.2020), ha desarrollado funciones en un área distinta a la del actor, situación que en sí misma demostraría que no se encuentran en un plano fáctico de igualdad.

21. **Respecto del trabajador comparativo Hitler Augusto Matute Castillo:** Según lo que ha señalado la demandada, este trabajador ha seguido su proceso judicial a través del Expediente n.º 000130-2017-0-1618-JM-LA-01, en el que de la lectura de la sentencia de primera y segunda instancia (páginas 292-311 y páginas 312-320, respectivamente), se desprende que el trabajador Hitler Augusto Matute Castillo ejecutó tareas como “conductor de unidades motorizadas”; señalándose en el considerando quinto de la sentencia de primera instancia (páginas 298-300), que se concluyó en la existencia de igualdad funcional entre el trabajador Hitler Augusto Matute Castillo (comparativo en este proceso) y su comparativo (Emile Sagastegui Aguilar) a partir del cargo “Chofer de vehículo motorizado”, y en base a dicha conclusión se le otorgó al comparativo en este proceso su remuneración de S/1,871.39; no obstante, al igual que ocurre con el anterior trabajador homólogo analizado, no se abordó lo concerniente al área de labores de los mencionados trabajadores, aspecto que sí ha sido propuesto por el demandante en este proceso, pues, aun cuando en su escrito de demanda refirió respecto del trabajador Hitler Augusto Matute Castillo que ambos se han desempeñado como chofer; en audiencia de juzgamiento, en su declaración de parte [en relación a los homólogos propuestos] ha señalado que *son conductores de limpieza pública*. Es decir, en este proceso, el demandante ha individualizado el área en la que se ha desarrollado el cargo ejercido, debiendo analizarse bajo dicha premisa la igualdad funcional. No obstante, aun cuando se reconoce la calidad de cosa juzgada que ostenta sentencia emitida en dicho proceso, y como tal debe ejecutarse en sus propios términos, no es suficiente la referencia que se realiza sobre el mismo (específicamente, en torno a la remuneración que obtuvo), pues, como se ha indicado, el trabajador Hitler Augusto Matute Castillo (comparativo en este proceso) ha obtenido su remuneración a partir del cargo “Chofer de vehículo motorizado”, cuando en este proceso se ha referido que ha ejercido como “Chofer de área de limpieza pública”.

22. En ese sentido, el trabajador comparativo Hitler Augusto Matute Castillo, no ostenta la condición de un trabajador comparativo idóneo, pues, no comparte con el accionante un rasgo común a partir del cual se puedan equiparar en sus situaciones. Pues cabe precisar que, al trabajador comparativo le fue asignada su remuneración con motivo de su proceso judicial, en el que se determinó el reintegro de remuneración a partir del análisis puntual que realizó el juzgador en su proceso judicial y circunscrito a dicho caso [examen que se restringió a la condición de “Chofer de vehículo motorizado”].

23. En relación al trabajador comparativo Carlos Manuel Valiente Flores: Según lo que ha señalado la demandada, este trabajador ha seguido su proceso judicial a través del Expediente n.º 008544-2019-0-1601-JR-LA-03, en el que de la lectura de la sentencia de primera y segunda instancia (páginas 702-740 y páginas 741-751, respectivamente), se desprende que el trabajador Carlos Valiente Flores (comparativo en este proceso) realizó tareas como “chofer de camioneta”; siendo que en la sentencia de primera instancia fundamento jurídico 24 (páginas 717-718), se señaló lo siguiente: *“Respecto a la igualdad de funciones, es un hecho determinado en el presente proceso y además acreditado con los memorándums del demandante (folios 05-08), Informe Nro. 029-2021-MDE que contiene el informe escalafonario del demandante, en el cual se ha detallado que es un servidor CAS desde el 14 de enero de 2016, periodo desde el cual se ha venido desempeñando como chofer de camioneta de diversas unidades vehiculares (contenido en el anexo 1C de la contestación de demanda) y la declaración de parte del actor, que el demandante realizaba las funciones de CHOFER DE CAMIONETA desde el 14 de enero de 2016 hasta la actualidad, mismas funciones que el trabajador en comparación Juan Antonio Cabanillas Álvarez; lo cual se puede corroborar con el mismo Informe Nro. 029-2021-MDE que contiene también el informe escalafonario del homólogo, en el que se indica respecto al comparativo Juan Antonio Cabanillas Álvarez se viene desempeñando como CHOFER DE CAMIONETA desde el 27 de enero de 2010 asignado al área de rentas, luego continuó realizando la misma función pero asignado al área de PROVALE desde el 02.05.2014 y finalmente con la misma función pero asignado a diversas áreas de la entidad edil desde el 11 de septiembre de 2015; vale decir, el trabajador homólogo se ha venido desempeñando continuamente en las labores de CHOFER DE CAMIONETA, y no en volquete, compactadora y maquinaria pesada (por lo menos no por el periodo materia de análisis). Bajo ese marco probatorio, se concluye en la igualdad de funciones de ambos trabajadores por el periodo materia de análisis desde el 14 de enero de 2016 en adelante (...)*”. Es decir, se concluyó en la existencia de igualdad funcional entre el trabajador Carlos Manuel Valiente Flores (comparativo en este proceso) y su comparativo (Juan Antonio Cabanillas Álvarez) a partir del cargo “Chofer de camioneta”, y en base a dicha conclusión se le otorgó al comparativo en este proceso su remuneración de S/1,723.98.

24. Ahora bien, se evidencia que la nueva remuneración obtenida por el trabajador comparativo Carlos Manuel Valiente Flores, que pretende ser obtenida por el accionante proviene de un análisis de su sola condición de “Chofer de camioneta” en comparación con el trabajador a quien sindicó como comparativo (Juan Antonio Cabanillas Álvarez) y de las características propias de aquel proceso judicial (como, por ejemplo, el reconocimiento del cargo del homólogo a partir de la prueba presentada por la demandada) entre otros factores. Sin perjuicio de lo anterior, inclusive, de los contratos de trabajo y planillas de pago de la parte demandante, se ha podido corroborar que el actor se ha desempeñado como “chofer de vehículo recolector y transporte de residuos sólidos”, pese a que de los medios probatorios presentados por la demandada, en su escrito de contestación así como de lo señalado en las sentencias recaídas en el proceso n.º 8544-2019, se advierte que el referido comparativo ha sido “chofer de camioneta”; por lo que, tampoco concurre la paridad funcional entre dicho trabajadores como supuesto fáctico de la homologación de remuneraciones. En ese sentido, se advierte que respecto del trabajador Carlos Manuel Valiente Flores, no ostenta la condición de un trabajador comparativo idóneo, pues, no comparte con el accionante un rasgo común a partir del cual se puedan equiparar en sus situaciones.

25. Respecto de trabajador comparativo Marcos Nicolás Olivares Loyola: Se advierte que dicho trabajador comparativo ha seguido un procesos judiciales a través del

Expediente n.º 00084-2017-0-1618-JM-LA-01, en el que de la lectura de la sentencia de primera y segunda instancia (anexo 1-O del escrito de contestación de demanda), se desprende que el trabajador **Marcos Nicolás Olivares Loyola** se desempeñó “Chofer – Conductor de vehículo”; señalándose en el considerando quinto de la sentencia de primera instancia: *“El demandante postula en su demanda la existencia de un trato discriminatorio respecto a la remuneración ordinaria mensual que se le canceló por el período objeto de reclamación, toda vez que el trabajador de comparación, don Emile Sagastegui Aguilar, quien ejecuta la misma labor de Conductor de Vehículo - Obrero, percibe un importe mayor por el antedicho concepto. En el caso concreto, la existencia de un trato salarial discriminatorio por parte de la entidad edil demandada hacia el actor se encuentra acreditado, toda vez que: Se ha probado la homogeneidad de las funciones desarrolladas por el demandante y el trabajador comparativo, con los memorandos contenido en CD ROM obrantes a folios 67 de la contestación de la demanda, así como con la declaración asimilada de la entidad demandada contenida en el informe número 0237-2017- MDE/SGGDRH a folios 69-70, en el que se señalan las actividades desplegadas por el actor y por el homólogo: chofer de vehículo, la que, incluso, desarrolla hasta la actualidad el recurrente; sin perjuicio de que este hecho (igualdad de funciones) no ha sido contradicho en el escrito contestatorio de demanda, lo que implica considerarlo un hecho admitido, según la parte in fine del segundo párrafo del artículo 19 de la NLPT”*. Siendo que, en dicho proceso, se determinó la existencia de igualdad funcional entre el trabajador Marcos Nicolás Olivares Loyola (comparativo en este proceso) y su comparativo (Emile Sagastegui Aguilar) por haber desempeñado ambos trabajadores el cargo “Conductor de vehículo”, y en base a dicha conclusión se le otorgó al referido trabajador su remuneración de S/1,871.39. Así, se evidencia que la remuneración asignada al trabajador comparativo Marcos Nicolás Olivares Loyola, y que pretende ser obtenida por el accionante proviene de un análisis de su sola condición de “Conductor de vehículo” en comparación con el trabajador a quien sindicó como comparativo (Emile Sagastegui Aguilar) y de las características propias de aquel proceso judicial (como, por ejemplo, el reconocimiento del cargo del homólogo a partir de la prueba presentada por la demandada); en ese sentido, el referido trabajador comparativo no es idóneo para ser considerado.

26. Así, de los trabajadores homólogos antes descritos, se ha evidenciado las siguientes situaciones: **i)** El hecho de cancelarle a los comparativos postulados: Hitler Augusto Matute Castillo, Ponce Quispe Miguel Ángel, Carlos Manuel Valiente Flores y Marcos Nicolás Olivares Loyola, la remuneración que la parte demandante reclama en este proceso, **no es una decisión unilateral y voluntaria de la demandada**, sino que proviene de un mandato judicial contenido en resolución judicial *firme*, el cual, se encuentra obligada a cumplir, según lo previsto en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Ello quiere decir que, el tratamiento reputado como discriminatorio sí tiene un motivo justificado, esto es, no se trata de una razón o motivo prohibido, como indica la doctrina, por el cual, el empleador hubiese decidido u optado por otorgar, sin mayor causa objetiva y razonable, a dos trabajadores que realizan las mismas actividades, remuneraciones *distintas*; **ii)** Los comparativos postulados, poseen una situación jurídica particular, pues, es el mejoramiento obtenido por decisión judicial firme el que ha generado que su piso remunerativo incremente, de modo que, no se puede emplear a ellos como trabajadores idóneos; más todavía, si el análisis del órgano jurisdiccional responde a las características particulares de cada caso en concreto; y, en las que, eventualmente, se pueden dar situaciones procesales como las de: *rebeldía de la demandada, negación a declarar, obstaculización de prueba*, entre otras que, justamente, convierten a un **trabajador que haya obtenido su remuneración por proceso judicial, en un término de comparación inválido**.

27. Ahora bien, en cuanto a la postulación de **Juan Antonio Cabanillas Álvarez como término de comparación idóneo**, tampoco concurre dicha situación; debido a que, como lo ha anotado la A quo, es un hecho reconocido por la parte demandante y ratificado en su escrito de apelación que este trabajador ha cesado en marzo del año 2018; por lo que, a la fecha de ingreso del actor, esto es, el 11 de junio de 2020, queda claro que, existe una brecha temporal de más de dos años que impide realizar el cotejo entre los trabajadores comparados; y, es que pretender, como lo sugiere la parte demandante, concluir que tal situación hubiese seguido ocurriendo o resulta ser un antecedente que sustenta la discriminación con anterioridad, vulnera, el sentido del principio de igual de trato antes desarrollado, el cual, se aplica a situaciones actuales, vigentes y que han ocurrido, claramente, de manera coetánea; por ello, la presentación de un trabajador que no coincide temporalmente con los servicios prestados por el demandante, no puede reputarse como una situación análoga; y, por ende, en dicha situación también nos encontramos ante un error en el término de comparación propuesto.
28. Pensar en contrario, significaría llegar al absurdo de admitir comparaciones con trabajadores que han cesado muchos años atrás y cuyas remuneraciones y condiciones laborales propias de cada época difieran de las vigentes; y es que el cotejo necesariamente exige, cuando menos, una coincidencia básica entre los lapsos o tiempos en los que los trabajadores objeto de parangón hayan prestado sus servicios. Consecuentemente, este Colegiado, **confirma el extremo que declara infundada la homologación de remuneraciones.**
29. **BENEFICIOS DERIVADOS DE CONVENIOS COLECTIVOS:** Ahora bien, antes de analizar si el demandante tiene derecho a la percepción de los beneficios económicos de **carácter colectivo** que reclama, debe señalarse que, en el ámbito procesal, en el sistema dinámico de las cargas probatorias del nuevo proceso laboral, en virtud a lo regulado en el artículo 23.3 de la NLPT corresponde al demandante acreditar “(...) *La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal (...)*”; y, una vez acreditado ello, según lo regulado en el artículo 23.4 del mismo cuerpo normativo, la demandada debe acreditar: “(...) *El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)*”.
30. Así pues, en el caso de autos, no existe controversia respecto a la existencia de la fuente normativa de los beneficios pretendidos, la cual fue incorporada al proceso por **ambas partes procesales** (en sus respectivos PDF); por lo que, **la parte demandante ha satisfecho su carga probatoria consistente en la acreditación de la fuente normativa de los beneficios cuyo pago solicita en este proceso.** Entonces, corresponde determinar si la demandada ha logrado acreditar la inexigibilidad de los beneficios colectivos pretendidos, al formar parte de su carga probatoria, de acuerdo con el artículo 23.4 de la NLPT.
31. Ahora, en cuanto a la **vigencia de los derechos colectivos**, punto materia de apelación por la parte demandante, si bien en el literal c) del artículo 43 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en adelante LRCT, se señala que: “*La convención colectiva rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año*”, en el literal d) del mismo artículo y del mismo cuerpo normativo también se

señala lo siguiente: “La convención colectiva de trabajo **continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior**”.

32. Del análisis sistemático y coherente de ambos dispositivos normativos, queda claro que, **no opera la caducidad automática de los convenios colectivos en el plazo fijado por las partes ni al año de su vigencia, cuando están dirigidos a reconocer derechos a favor de los trabajadores; y, por ende, generar una obligación continuada por parte del empleador**, es así que, por ejemplo, las bonificaciones económicas, las mejoras de condiciones laborales u otros beneficios contenidos en las cláusulas normativas, **mantendrán su vigencia mientras no sean modificados por convenios colectivos posteriores**.
33. Y es que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la Casación número 4493-2020 Del Santa (de fecha 21 de junio de 2022), señaló en su considerando sexto que: *“Que no opera la caducidad automática de los convenios colectivos en el plazo fijado por las partes ni al año de su vigencia, y que esto tiene por efecto garantizar que los pagos y otras obligaciones del empleador, tales como los aumentos de remuneraciones, las bonificaciones y otros beneficios contenidos en las cláusulas normativas o permanentes no caduquen automáticamente, sino que continúen en vigencia mientras no sean modificados por convenios colectivos posteriores.”* De lo cual, se puede advertir que no opera la caducidad automática de los convenios colectivos, sino solo cuando sean modificados por convenios colectivos posteriores; por lo tanto, acreditada la existencia de un convenio colectivo que regula derechos en cláusulas normativas, mientras tales derechos, no se dejen sin efecto o se deroguen expresamente por un convenio celebrado con posterioridad **mantendrán su vigencia**, pues, es esta la naturaleza de la cláusula normativa, la cual se caracteriza por tener una vigencia impersonal, abstracta y general; es decir, por la naturaleza de la cláusula en la que ha sido recogido un determinado derecho ha pasado a formar parte del contrato individual de trabajo del accionante, por lo que su percepción ya no se limita a la vigencia del pacto colectivo sino que se entiende en forma continua y permanente.
34. En el mismo sentido, e *interpretando* el sentido correcto de los literales c) y d) del artículo 43 de la LRCT, en la Casación Laboral número 426-2017 Lima de fecha 12.09.2018 emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se precisa, en sus considerandos cuarto y quinto, lo siguiente: **“Cuarto:** (...) tal disposición –haciendo alusión al literal c) del artículo 43 de la LRCT– refiere claramente a la posibilidad de negociar colectivamente, asunto que tiene que ver con la vigencia del convenio en su integridad, pues. Históricamente, la negociación colectiva constituye derecho de los trabajadores agremiados colectivamente para mejorar sus condiciones remunerativas y de trabajo, derecho que han tenido en forma anual. La Ley de Relaciones Colectivas desde su origen (Decreto Ley N°25593) en respeto de la autonomía colectiva, lo que hace en este inciso en reconocer la posibilidad de que las partes acuerden y pacten un convenio colectivo en general, por una vigencia mayor a un año, es decir, si esto sucede, no podrían volver a negociar colectivamente antes del plazo acordado. Esto es lo que regula el inciso c) del artículo 43 de la Ley de Relaciones Colectivas, hoy recogida en el Texto Único Ordenado, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-20 03-TR. Aspecto muy distinto a la vigencia de las cláusulas. **Quinto:** **“La vigencia de las cláusulas en general está regulada en el inciso d) del mencionado artículo 43 de la Ley de Relaciones colectivas, cuando establece: “Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubiesen sido pactadas con carácter permanente”**. Lo que nos lleva a la conclusión **de que las referidas cláusulas de los**

convenios de los años dos mil y dos mil uno continúa rigiendo, pues si bien se pactó una fecha de inicio, no se acordó una fecha de término, como claramente se aprecia del tenor de las mismas". (el subrayado es agregado).

35. De modo que, denegar los derechos, solamente, por no existir **fuerza convencional colectiva posterior a la acreditada en autos por los años 2012 a 2017** (presentada por la parte demandante, véase páginas 45-86), **como ocurre en los años 2018, 2019, 2020, 2021, y 2022** –sin perjuicio de que ha sido presentada por la parte demandada–, corresponde un error de interpretación de la A quo que debe ser corregido en esta instancia; máxime si, **no se ha podido demostrar que los derechos obtenidos por negociación colectiva fueron dejados sin efecto por la celebración de una convención colectiva posterior.**
36. En cuanto al **pedido de pago continuado y permanente de los derechos colectivos**, es importante precisar que si bien los derechos de negociación colectiva, con la vigencia de la LRCT, siguen vigente hasta que sean dejados sin efecto, por una convención colectiva posterior, es justamente, la libertad de negociación en el ámbito del Derecho Colectivo, concordado con el principio de autonomía colectiva, el que se afecta directamente con un pedido de esta naturaleza, pues, si bien ante su falta de derogación expresa estos continúan rigiendo, también es cierto, que las negociaciones colectivas pueden realizarse año a año; y, en ese contexto, resulta viable que una convención colectiva posterior deje sin efecto un derecho colectivo ganado previamente, si las partes (Sindicato y empleador) expresamente así lo convienen; por lo que, atendiendo a la periodicidad de los derechos, los que se renuevan año a año, así como la propuesta liquidatoria presentada por la parte demandante (página 21), **estos solo pueden otorgarse hasta el año 2022**, motivo por el cual, este Colegiado restringe el análisis de la procedencia de los derechos colectivos hasta el citado año; y, desestima el pedido de pago permanente formulado por la parte demandante.
37. En consecuencia, aclarado que los derechos obtenidos por negociación colectiva, **no han sido dejados sin efecto**; y, por ende, se encontrarían vigentes, corresponde analizar la procedencia de pago de cada uno de ellos, en tanto se debe verificar los presupuestos y condiciones de su otorgamiento, regulados en cada cláusula normativa, como sigue a continuación:
38. **Refrigerio y Movilidad:** Este derecho fue solicitado por los años **2020 a 2022**; siendo que corresponde precisar que dicho concepto fue pactado en los Convenios Colectivos de los años **2012 a 2017**, señalándose en la cláusula décima primera del Convenio del año **2012**, lo siguiente: *“La Municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados y que a la fecha es S/150.00 mensuales.”*; comprometiéndose a *seguir manteniendo lo pactado* en los convenios de los años **2013 y 2014**; sin embargo, en el Convenio Colectivo del año **2015**, en su cláusula décimo primera se señala lo siguiente: *“La MDE acepta lo pactado a partir de la fecha que corresponde a este pacto colectivo [incrementar el concepto de refrigerio y movilidad en la suma de S/2.00 diarios sobre los que se viene percibiendo cada uno de sus trabajadores]”*. Es decir, por refrigerio y movilidad se percibe S/210.00 soles mensuales [S/150.00 + (60 = 2.00x30d)], a partir del año 2015. En tal contexto, al no haberse acreditado en el caso en concreto que dicho concepto se ha dejado sin efecto o existiese alguna modificación en los términos de negociación del refrigerio y movilidad en convenios posteriores; corresponde el otorgamiento del concepto refrigerio y movilidad en la suma de S/210.00 mensuales; en consecuencia, **se revoca**

el extremo que deniega el concepto refrigerio/movilidad por el periodo 2020 al 2022, y se declara fundado; así entonces debe **ordenarse** a la demandada cumpla con cancelar **la suma de S/6,433.00 por concepto de refrigerio/movilidad**. El detalle de la liquidación se adhiere al final de la presente resolución.

39. Bonificación Adicional por Vacaciones: Este derecho fue solicitado por los años **2020 a 2022**; tal derecho fue pactado en los Convenios Colectivos de los años **2012 a 2017**, señalándose en la cláusula novena del Convenio del año **2012**, lo siguiente: *“La Municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha que consiste en una bonificación adicional por vacaciones de S/550.00 Nuevos Soles”*; comprometiéndose a *seguir manteniendo lo pactado* en los convenios de los años **2013, 2014 y 2015**.

40. Sin embargo, dicha bonificación ha sido incrementada, según los convenios colectivos de los años 2016, y 2017, en sus respectivas cláusulas, y fijadas en las siguientes sumas: S/ 700.00 soles en el año 2016; y, S/800.00 soles en el año 2017, ello quiere decir que, **a partir del año 2017, esta bonificación ascendió a S/800.00 soles**.

41. Ahora bien, en cuanto al procedimiento liquidatorio, por la nomenclatura del citado derecho, resulta razonable entender que este es el equivalente al importe que se percibe en el mes del goce vacacional; máxime si, como su denominación lo refiere se entrega **por** vacaciones. Siendo ello así, se **revoca** el extremo que deniega el concepto de asignación adicional por vacaciones, y se otorgan los mismos por los años 2020 a 2022; debiendo ordenarse a la demandada cumpla con cancelar la suma ascendente **de S/1,600.00 soles, por concepto de asignación adicional por vacaciones**. El detalle se adjunta como anexo, al final de la presente resolución.

42. Uniformes: Este derecho fue solicitado por los años **2020 a 2022**; tal derecho fue pactado en los Convenios Colectivos de los años **2012 al 2017**, señalándose en la cláusula décima sexta del convenio colectivo 2017, el más cercano a la fecha de **ingreso del actor**, que: *“LA MDE se compromete a seguir manteniendo lo pactado a la fecha y para todos los obreros municipales que son permanentes. En lo concerniente a zapatos, se considerará 02 pares al año S/150.00 (ciento cincuenta soles) y 02 pantalones tela Cardif casimir color plomo oscuro de vestir, 02 camisas tela Polypima nacional color plomo plata y 01 casaca de tela Cardif color azul noche.”*

43. Sin embargo, en el presente caso, la parte demandante no pretende el otorgamiento de tales condiciones de trabajo (uniforme), sino más bien, el *justiprecio* de aquéllas, *quantum* que la parte demandante propone en **S/800.00 soles**; no obstante, teniendo en cuenta los precios del mercado, este Colegiado realizará la valorización del modo siguiente:

Año	Zapatos	Pantalones	Camisas	Casaca	Monto total
CC 2017	2 pares	2	2	1	
Valorización	150.00	100.00	80.00	100.00	430.00

44. En consecuencia, se **revoca** el extremo que deniega los uniformes y se otorgan los mismos por los años **2020 a 2022**; así entonces, el adeudo por **uniformes** asciende a **S/ 1,290.00 soles**. El detalle de la liquidación se adhiere al final de la presente resolución.

45.EN CUANTO A LOS BENEFICIOS SOCIALES: En esta instancia se ha confirmado el extremo que concluyó en la **existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, desde el 11 de junio del 2020;** por lo que resulta acorde a Ley la determinación de los derechos laborales consistentes en escolaridad legal, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria 9% y compensación por tiempo de servicios por los periodos en los que a la accionante le correspondía el régimen laboral de la actividad privada. En consecuencia, al no realizarse modificación alguna en esta instancia en torno al cálculo dispuesto en primera instancia, debe **ordenarse** a la demandada cumpla con cancelar **las sumas determinadas en primera instancia por concepto de beneficios sociales.**

46.ADEUDO TOTAL: Este Colegiado ordena que la demandada cancele la suma de **S/27,907.05 soles,** conforme al detalle que se inserta a continuación:

CONCEPTO	IMPORTE
FERIADOS	1,040.73
ASIG. FAMILIAR	3,741.80
ESCOLARIDAD	1,600.00
GRATIFICACIONES	6,770.00
BONIF. EXTRAORD.	609.30
MOVILIDAD/ REFRIGERIO	6,433.00
B. ADIC. POR VACACIONES	1,600.00
JUSTIPRECIO DE NIFORMES	1,290.00
<i>Sub total</i>	23,084.83
CTS	4,822.22
TOTAL ADEUDO	27,907.05

47.EN CUANTO A LOS HONORARIOS PROFESIONALES: Ambas partes procesales cuestionan el quantum determinado por este concepto, por lo que, corresponde evaluar los factores y parámetros legales y fácticos que se dan con mayor incidencia en el marco del nuevo proceso laboral. En ese sentido, respecto a la *naturaleza y la complejidad del proceso en sí,* debe indicarse que se trata de un proceso de mediana complejidad (reintegro de remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales). Por su parte, en cuanto al *despliegue profesional del abogado de la parte demandante,* tenemos que en el nuevo proceso laboral la preservación del principio de celeridad y economía procesal exige una defensa técnica adecuada desde la postulación de la demanda, hasta en el asesoramiento de la parte demandante en el desarrollo de la audiencia; verificándose de la revisión de autos, que el demandante fue asistido por su defensa letrada de manera continua, con un aceptable nivel de diligencia; además se advierte la obtención de un resultado parcialmente exitoso que ha sido incrementado en esta instancia. Ahora bien, respecto a la *duración del proceso,* se advierte que a la fecha ha transcurrido *más de un año y medio* desde la interposición de la demanda (12 de diciembre de 2022). Por tanto, atendiendo a estos factores, y considerando los estándares de razonabilidad y proporcionalidad a los que debe atender el órgano jurisdiccional a efectos de alejar el riesgo de arbitrariedad en que podría caer, este órgano revisor considera razonable **mantener** la suma fijada -en

primera instancia- por honorarios profesionales en favor del abogado de la parte demandante en el importe de **S/2,000.00 soles**.

48.NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA: La notificación de la presente sentencia se efectúa únicamente **a través de casilla electrónica** en aras de facilitar el acceso a la información pública y virtual de los procesos judiciales a través del uso obligatorio del Sistema de Notificaciones Electrónicas –SINOE–; y por tratarse de un mecanismo de notificación reconocido en la NLPT de uso extensivo en el proceso laboral que, en las actuales circunstancias, ofrece a los abogados y a las partes garantías procesales suficientes del conocimiento de lo resuelto en el presente proceso.

POR ESTAS CONSIDERACIONES:

CONFIRMARON la **sentencia (resolución número TRES)**, de fecha 18 de agosto del 2023, obrante a páginas 2614-2635, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **HAMILTON BILLY TERRONES CASTILLO** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA**, sobre incorporación a planilla de trabajadores a plazo indeterminado y otros; en consecuencia, **ORDENARON** que la demandada cumpla con registrar al demandante en planillas, como un trabajador sujeto a un contrato de naturaleza indeterminada desde el 11 de junio de 2020 hasta la actualidad, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, en su condición de obrero; **REVOCARON** los extremos que desestimaron los derechos colectivos; y, **REFORMANDO** dichos extremos, declararon **FUNDADA** la demanda en los extremos de: pago de bonificación adicional por vacaciones, refrigerio y movilidad y justiprecio de uniformes; **MODIFICARON** la suma de abono y **ORDENARON** que la demandada pague directamente, a favor de la parte demandante, la suma de **S/ 23,084.83 (VEINTITRÉS MIL OCHENTA Y CUATRO CON 83/100 SOLES)** por los conceptos señalados en el fundamento 46 de la presente resolución a excepción de la CTS; **DISPUSIERON** que la demandada deposite a favor del actor y por concepto de CTS el importe de **S/4,822.22 (CUATRO MIL OCHOCIENTOS VEINTIDOS CON 22/100 SOLES)**; más intereses legales a liquidarse en la etapa de ejecución de sentencia; y, **CONFIRMARON** la **condena de honorarios profesionales**, fijando la misma a favor de la defensa letrada de la parte demandante en la suma de **S/2,000.00 (DOS MIL CON 00/100 SOLES)**. La **CONFIRMARON** Con lo demás que contiene. **DISPUSIERON** la notificación de la presente resolución través de las **casillas electrónicas** de las partes; y, devolvieron los actuados al respectivo Juzgado de Trabajo de Trujillo. **PONENTE: FERNÁNDEZ PÉREZ.**

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ.

RAMÍREZ PEZO.

FERNÁNDEZ PÉREZ.

ANEXOS

1. Movilidad y Refrigerio

Período	N° de meses	Movilidad /Refrigerio
nov.20	6.33	1,393.00
ene.21-dic.21	12	2,520.00
ene.22-dic.22	12	2,520.00
Total		6,433.00

2. Bonificación adicional por vacaciones

Período	Importe
2020-2021	800.00
2021-2022	800.00
Total	1,600.00

3. Justiprecio de uniformes

Año	Monto
2020	430.00
2021	430.00
2022	430.00
Total	1,290.00

9° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE COVICORTI

ANEXO 1.Ñ

EXPEDIENTE : 05452-2022-0-1601-JR-LA-09

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ : JENNIFER JULIET HUERTAS GOICOCHEA

ESPECIALISTA : MACO SANTAMARIA GHEYSIN LONNY

**DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA
PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA**

DEMANDANTE : TERRONES CASTILLO, HAMILTON BILLY

RESOLUCIÓN NRO. SIETE

Trujillo, veinticinco de marzo del año dos mil veinticinco. –

DADO CUENTA con el presente expediente procedente de la Primera Sala Laboral; téngase por **DEVUELTO** los autos; y **CUMPLASE** lo ejecutoriado, consecuentemente:

- 1. REQUIERASE** a la parte demandada **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA**, a fin de que en el plazo de **QUINCE DIAS** de notificada **CUMPLA** con presentar la documentación sustentatoria que acredite la programación del pago de la suma de **S/ 23,084.83 SOLES**, por concepto de **capital** sentenciado; así como la suma de **S/ 2,000.00 SOLES**; más el **5%** de este monto para el Colegio de Abogados de La Libertad equivalente a la suma de **S/ 100.00 SOLES**, **bajo apercibimiento de ejecución forzada** en caso de que transcurran **seis (06) meses** de la notificación judicial sin que hubiere iniciado el pago u obligado al mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.4 del D.S. 0011-2019-JUS – que aprueba el T.U.O de la Ley 27584.
- 2. PRECISAR** que el plazo de los seis (meses), regulado en el 46.4 del Decreto Supremo número 011-2019-JUS, abarca todas las gestiones que la entidad deba de realizar para programar el pago y/o realizarlo, así como comunicarlo; **incluyendo** el trámite regulado en la Ley número 30137 y en su Reglamento el Decreto Supremo número 003-2020-JUS¹, para la elaboración del listado de pago priorizados y su respectiva aprobación y su correspondiente comunicación.
- 3. REQUIÉRASE** a la demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**, a fin de que **CUMPLA** con **DEPOSITAR** en la cuenta CTS del demandante la suma de **S/ 4,822.22 SOLES**, por pago de **Compensación por Tiempo de Servicios**, **debiendo acreditar documentalmente su cumplimiento; bajo apercibimiento de MULTA progresiva y compulsiva**, de **CINCO UNIDADES DE REFERENCIA PROCESAL** y de **poner de conocimiento a la SECRETARÍA DE COBRANZA DE MULTAS (SECOM)** en caso de incumplimiento; y teniendo en consideración que la demandada es una entidad de derecho público interno y en el marco de otros procesos laborales² sometidos a conocimiento de la Primera Sala Laboral, en revisión, el criterio del Juzgado es el de otorgarse un plazo razonable y proporcional con todas aquellas acciones administrativas que deba realizar la demandada a efecto de cumplir el mandato, siendo este **plazo de 2 meses**, contados a partir de la notificación de la resolución que requiere la ejecución de

¹ Vigente desde el 02 de abril de 2020.

² Como los contenidos en los siguientes: Expediente 0034-2012-13-1618-JM-LA-01; expediente 0056-2012-45-1618-JM-LA-01; expediente 0064-2011-78-1618-JM-LA-01; expediente 046-2012-77-1618-JM-LA-01

la obligación de hacer contenida en la sentencia, en este caso a partir de la notificación de la presente resolución.

4. **REQUIÉRASE** a la demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**, a fin de que **CUMPLA** con **REGISTRAR** al demandante en planillas como un trabajador sujeto a un contrato de naturaleza indeterminada desde el 11 de junio de 2020 hasta la actualidad, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, en su condición de obrero, debiendo acreditar documentalmente su cumplimiento; bajo apercibimiento de MULTA progresiva y compulsiva, de CINCO UNIDADES DE REFERENCIA PROCESAL y de poner de conocimiento a la SECRETARÍA DE COBRANZA DE MULTAS (SECOM) en caso de incumplimiento; y teniendo en consideración que la demandada es una entidad de derecho público interno y en el marco de otros procesos laborales³ sometidos a conocimiento de la Primera Sala Laboral, en revisión, el criterio del Juzgado es el de otorgarse un plazo razonable y proporcional con todas aquellas acciones administrativas que deba realizar la demandada a efecto de cumplir el mandato, siendo este **plazo de 2 meses**, contados a partir de la notificación de la resolución que requiere la ejecución de la obligación de hacer contenida en la sentencia, en este caso a partir de la notificación de la presente resolución.
5. De igual manera, la citada entidad demandada, deberá cumplir con programar y provisionar el concepto de los **Intereses Legales, con expresa aplicación del aludido apercibimiento**; ello sin perjuicio de la aprobación formal de la liquidación de dicho rubro, la misma que, cabe aclarar, no producirá la interrupción del plazo de programación antes indicado, sino que más bien tal liquidación servirá sólo para precisar la suma que, efectivamente, deberá desembolsarse en su oportunidad.
6. **INFORMACIÓN DE PAGO DIRECTOS:** La entidad demandada deberá **informar a este juzgado de la existencia de pagos directamente** realizados a favor de la parte demandante, dentro de los CINCO (05) DÍAS HÁBILES siguientes a su ejecución, bajo apercibimiento de no deducirse en este proceso y de tener que efectuar su pedido de devolución en vía de acción.
7. **IMPULSO DE OFICIO:** Por otro lado teniendo en cuenta que el Juez como director del proceso, está facultado para impulsar su ejecución definitiva; asimismo las partes, de acuerdo al artículo 11.b de la NLPT, deben coadyuvar a la impartición de justicia que no se agota con la emisión de la sentencia, sino con su completa ejecución, para lo cual se hace necesario que el abogado de la parte demandante cumpla con presentar su propuesta de liquidación de intereses legales; consecuentemente: **CUMPLA** el abogado de la parte demandante en el plazo de **CINCO** días hábiles con presentar su propuesta de liquidación de intereses legales bajo apercibimiento de multa de media ($\frac{1}{2}$) URP en caso de incumplimiento.
8. Al escrito N°. 4129-2025, presentado por la parte demandante: **ESTESE** a lo resuelto en la presente resolución.
9. **AVOCANDOSE** al conocimiento del proceso la señora juez que suscribe por disposición superior. **Interviniendo** el secretario judicial por disposición superior.
10. **NOTIFÍQUESE** conforme a ley. -

³Como los contenidos en los siguientes: Expediente 0034-2012-13-1618-JM-LA-01; expediente 0056-2012-45-1618-JM-LA-01; expediente 0064-2011-78-1618-JM-LA-01; expediente 046-2012-77-1618-JM-LA-01