



— Universidad —  
**Inca Garcilaso de la Vega**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL  
CASO DE NIVELACIÓN DE REMUNERACIÓN**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

JESSICA SOFIA SAENZ ZANABRIA

**ASESOR**

DR. ALEXANDER SOLORZANO PALOMINO

**LIMA, AGOSTO DEL 2022**

# Suficiencia Derecho JESSICA SOFIA SAENZ ZANABRIA

## INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://legis.pe">legis.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="http://busquedas.elperuano.pe">busquedas.elperuano.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://intra.uigv.edu.pe">intra.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://vbook.pub">vbook.pub</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="http://corporacionhiram.servicioslegales.blogspot.pe">corporacionhiram.servicioslegales.blogspot.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://actualidadlaboral.com">actualidadlaboral.com</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	

## Dedicatoria

A mis hijos por ser mi mayor motivación, a mis padres por su valioso apoyo, a mis amigos y familiares, y a todas las personas que se encuentren interesados en el derecho laboral.

## Agradecimiento

Agradezco a Dios por las bendiciones brindadas; asimismo, agradezco a mis profesores y, a mi asesor por su apoyo y enseñanzas.

## ÍNDICE

Caratula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice.....	iv
Resumen.....	v
Introducción.....	vi

### **CAPITULO I MARCO TEÓRICO**

1.1. Antecedentes Legislativos.....	8
1.2. Marco Legal .....	13
1.3. Análisis Doctrinario.....	17

### **CAPITULO II CASO PRÁCTICO**

2.1. Planteamiento del Caso .....	19
2.2. Síntesis del caso .....	20
2.3. Análisis y opinión crítica del caso .....	30

### **CAPITULO III ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL**

3.1. Jurisprudencia nacional.....	34
-----------------------------------	----

CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS .....	44

## RESUMEN

En el presente trabajo académico se busca dar a conocer conocimientos nuevos acerca del derecho laboral y su repercusión en el ámbito remunerativo, pues en la actualidad muchas personas realizan sus trabajos de forma dependiente, viendo en ella un modo de vida que hace posible satisfacer sus necesidades y cumplir sus objetivos futuros, para un bienestar propio y de su familia, es aquí en donde el ámbito remunerativo de la persona posee gran importancia, pues al dar su esfuerzo ante su empleador este debe retribuirlo de forma justa y equitativa a tal punto que el trabajador deba reclamarlo y sea entregado con justicia, es por ello que para poder dar mejores luces de la importancia de la remuneración es que se ha planteado un caso práctico el cual repercute como un hecho común en la sociedad.

Palabras claves: remuneración, derecho laboral, demanda, proceso, empleador, trabajo

## Abstract

In the present academic work we seek to make known new knowledge about labor law and its impact on the remuneration field, since currently many people carry out their jobs in a dependent way, seeing in it a way of life that makes it possible to satisfy their needs. and fulfill their future objectives, for their own well-being and that of their family, it is here where the remunerative scope of the person is of great importance, because by giving their effort to their employer, they must remunerate it fairly and equitably to such an extent that the worker must claim it and it is delivered fairly, which is why in order to shed better light on the importance of remuneration, a practical case has been raised which has repercussions as a common fact in society.

Keywords: remuneration, labor law, demand, process, employer, work

## INTRODUCCIÓN

El trabajo dignifica al hombre y es una frase que ha trascendido en el tiempo, pues con este acto humano la persona pueden solventar sus gastos y mantener un modo de vida que satisfaga su condición como tal en sociedad, no solo para el que realiza, sino para toda su familia pues las personas buscan lograr sus metas, sueños y anhelos mediante el trabajo, el cual es remunerado y bajo las condiciones necesarias y suficientes, sin embargo nace la interrogante ¿Qué pasaría si me pagan menos de lo que me corresponde?, el trabajador solo posee un camino, y es el de reclamar y pedir lo justo, pues no podemos negar el derecho a que cada trabajador en igualdad de condiciones reciba lo que le corresponde, no debiendo ganar menos de lo pactado o acordado, ya sea con el trabajador o a través de su sindicato, pues la remuneración es un hecho tan importante como la dignidad del trabajador, y pagar menos de lo justo es una afectación directa a sus derechos laborales.

# CAPITULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes Legislativos

El derecho se origina de manera natural y humana desde el momento en que nacemos, ya somos poseedores de derechos y este se extingue con la muerte.

El derecho según Bonnacase (2000) es: "El conjunto de reglas de conducta exterior que, consagradas o no expresamente por la Ley en el sentido genérico del término, aseguran de manera efectiva en un medio dado y en una época dada la realización de la armonía social sobre el fundamento de las aspiraciones colectivas e individuales, de una parte, y, de otra, sobre una concepción, por poco precisa que sea, de la noción de derecho". (p. 9)

Por su lado Péreznieto et al. (1992) señala que: "El Derecho es el conjunto de normas que imponen deberes y normas que confieren facultades, que establecen las bases de convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia." (p.9).

En la actualidad no hay una definición exacta del derecho, debido que esta engloba diferentes ámbitos y definiciones; mayormente es definida como un conjunto de parámetros compuestos por normas y reglas que buscan controlar o regula la

conducta de los seres humanos; como órgano de autoridad y sentencia ante conductas antijurídicas que afecten directa e indirectamente a la sociedad.

El derecho laboral es uno de los derechos que ha sido poco reconocido en el pasado; debido a la existencia de la esclavitud y abusos laborales y humanos que ha habido. Es por ello que gracias a la lucha de la clase trabajadora y obrera; en la actualidad es un derecho contemplado en nuestros ordenamientos jurídicos que se encarga de velar por la igualdad de derechos y deberes entre la parte trabajadora y la parte empleadora.

Asimismo, el autor Cueva (2003, p.39) señala que “el derecho del trabajo en su aceptación más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”

El Derecho procesal laboral es una rama del derecho que estudia la unidad jurisdiccional del estado frente a conflictos laborales; es decir este contempla los procesos esenciales para resolver o dar soluciones a los diversos intereses y conflictos de los trabajadores.

El trabajo comprende la actividad y lugar donde se desempeñan actividades laborales realizadas por los seres humanos; como fuente de ingresos. Guerra (2002) define el trabajo “Es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras

facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad”

Se considera empleador a toda persona o institución que contrata a otra persona para realizar alguna actividad laboral. “Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. Adicionalmente, abarca a aquellos que:

- i. Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión;
- ii. Contraten a un prestador de servicios;
- iii. Contraten a un prestador de servicios – modalidad formativa;
- iv. Realicen las aportaciones de salud, por las personas incorporadas como asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, tales como los Pescadores y Procesadores Artesanales Independientes;
- v. Reciben, por destaque o desplazamiento, los servicios del personal de terceros.” (SUNAT, 2021)

En el Artículo N° 3 del código del trabajo de Paraguay define al trabajador como: “Toda persona natural que presta servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.”

De acuerdo a la definición descrita por el ordenamiento jurídico de Paraguay el trabajo comprende a toda persona que presta o realiza una actividad donde desempeña sus capacidad intelectual o física con el fin de obtener o percibir una atribución monetaria y/o beneficios.

Marx (1968) enfatiza que “el trabajo es una actividad específica del individuo donde puede expresar su humanidad. Esta materialización del “ser humano” mediante el trabajo cobra vida en un producto que es externo al individuo, es creado por él y al mismo tiempo el propio hombre sufre modificaciones en su constitución.”

La remuneración comprende una retribución monetaria que percibe una persona por realizar alguna actividad laboral; el autor Chiavenato (2009) define la remuneración como “el proceso que involucra todas las formas de pago o de recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo” (p. 311).

El vínculo laboral se origina de la relación entre el empleado y el empleador, los cuales se establecen a través de un contrato o compromiso laboral donde se estipula las obligaciones entre las partes. “La relación de trabajo es un nexo jurídico

entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.” (“Organización Internacional Del Trabajo,” 2020)

La igualdad laboral es un principio indispensable que resguarda y procura el derecho laboral. “La OIT se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.” (“Organización Internacional Del Trabajo,” 2022)

Es una persona jurídica con estudios respectivos que desempeña un papel de medidor de justicia; ya que es el encargado de tomar las decisiones y otorgar la tutela jurisdiccional efectiva en un proceso judicial.

## 1.2. Marco Legal

La constitución política del Perú, constituye un sistema jurídico que establece los deberes y derechos de todos los ciudadanos. Asimismo, “La Constitución Política del Perú de 1993 es la norma fundamental y constitución de la República del Perú. Antecedida por otros 11 textos constitucionales, fue redactada a inicios del gobierno de Alberto Fujimori por el Congreso Constituyente Democrático convocado tras la disolución de las dos cámaras del Congreso en el autogolpe de Estado de 1992. Fue aprobada mediante el referéndum de 1993, aunque los resultados han sido discutidos por algunos sectores.

Esta ley fundamental es la base del ordenamiento jurídico nacional. De sus principios jurídicos, políticos, sociales, filosóficos y económicos se desprenden todas las leyes de la República. La Constitución organiza los poderes e instituciones políticas, además de establecer y normar los derechos y libertades de la ciudadanía peruana. Prima sobre toda ley y sus normas son inviolables y de cumplimiento obligatorio.” (“La Enciclopedia Libre,” 2022)

### Artículo 24 de la constitución política del Perú

Nuestra Constitución Política del Perú establece que: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.” (Art. 24 de la Constitución Política del Perú)

#### Artículo 26 de la Constitución Política del Perú

La Constitución Política del Perú nos habla en su “Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.” (Art. 24 de la Constitución Política del Perú)

A través del Nuevo Código Procesal Laboral se busca reformar el proceso laboral; incluyendo modificaciones donde predomina la forma oral ante los diversos escritos que se presentaban anteriormente; es decir la oralidad es el principio que predomina en esta ley en conjunto con los demás principios.

La nueva ley Procesal del trabajo busca de garantizar que “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las

partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).” (Art. III de la Nueva Ley Procesal del Trabajo)

El demandante es cualquier persona que interpone una demanda a otra para defender algún interés o conflicto.

La demanda es un documento escrito que se realiza para defender algún interés o resolver algún conflicto; el cual involucra la parte demandante, demandado y el juez.

“La demanda se presenta por escrito y contendrá:

1.- La designación del Juez ante quien se interpone;

- 2.- El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante y el domicilio procesal electrónico, constituido por la casilla electrónica asignada por el Poder Judicial de acuerdo a la Ley 30229;
- 3.- El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo;
- 4.- El nombre y dirección domiciliaria del demandado. Si se ignora esta última, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda;
- 5.- El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide;
- 6.- Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad;
- 7.- La fundamentación jurídica del petitorio;
- 8.- El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse;
- 9.- El ofrecimiento de todos los medios probatorios;
- 10.- La firma del demandante o de su representante o de su apoderado y la del abogado, la cual no será exigible en los procesos de alimentos y de declaración judicial de paternidad. El secretario respectivo certificará la huella digital del demandante analfabeto.” (Art. 424 del Código Procesal Civil)

Una demanda debe estar acompañada de los siguientes documentos:

“1.- Copia legible del documento de identidad del demandante y, en su caso, del representante.

2.- El documento que contiene el poder de iniciar el proceso, cuando se actúe por apoderado.

3.- Los medios probatorios que acrediten la representación legal del demandante, si se trata de personas jurídicas o naturales que no pueden comparecer por sí mismas.

4.- Los medios probatorios de la calidad de heredero, cónyuge, curador de bienes, administrador de bienes comunes, albacea o del título con que actúe el demandante, salvo que tal calidad sea materia de un conflicto de interés y en el caso del procurador oficioso.

5.- Los documentos probatorios. Si el demandante no dispusiera de algún medio probatorio, describe su contenido, indicando con precisión el lugar donde se encuentran y solicitando las medidas pertinentes para su incorporación al proceso.

6.- Copia certificada del acta de conciliación extrajudicial, en los procesos judiciales cuya materia se encuentre sujeta a dicho procedimiento previo.” (Art. 425 del Código procesal Civil)

### 1.3. Análisis Doctrinario

Según el autor Landa Arroyo (2013) “El principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad.

Este principio tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral y opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, para preferir esto sobre aquello. No significa que la declaración efectuada por las partes no tenga importancia. El ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real de ellas, pero permite desvirtuar dicha presunción si constata la discrepancia entre una y otra.” (p.222)

De acuerdo con el autor Álvaro García (2010) define “La razonabilidad expresa un conjunto de herramientas que se conectan con el principio fundante del derecho del trabajo y que colabora en el cumplimiento de otros principios del derecho.”

John Nowak y Ronald Rotunda (1995) enfatiza que: “El debido proceso tiene su origen en el due process of law anglosajón, se descompone en: el debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales y, el debido proceso adjetivo, referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales. Su incorporación al constitucionalismo latinoamericano ha matizado sus raíces, señalando que el debido proceso sustantivo se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el debido proceso adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia.” (p. 380)

El Código Procesal Civil Peruano establece en su artículo I “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos

o intereses, con sujeción a un debido proceso.” Se ejerce como derecho cuando se hace valer algún interés o conflicto y se obtiene mediante la resolución de un juez que da la tutela jurisdiccional efectiva.

## **CAPITULO II**

### **CASO PRÁCTICO**

#### 2.1. Planteamiento del Caso

En el presente trabajo académico se analizará un caso laboral en el cual el demandante busca un recalcu en su remuneración, pues se encuentra en el derecho para solicitarlo.

JUZGADO: SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO – SEDE CENTRAL

EXPEDIENTE: 01129-2018-0-3001-JR-LA-01

JUEZ: DE LA CRUZ MORENO MARCELA ARACELLY

MATERIA: DERECHOS LABORALES

DEMANDANTE: PALOMINO QUISPE HONORIO

DEMANDANDO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE  
MIRAFLORES

## 2.2. Síntesis del caso

Que, el demandante es trabajador obrero en actividad, de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, y que a la fecha se encuentra percibiendo una remuneración de **S/1 403,84 (UN MIL CUATROCIENTOS TRES CON 48/100 SOLES)** mensuales.

Que, el demandante habiendo tomado conocimiento que otros trabajadores y personales con el **MISMO CARGO, MISMA LABOR Y MISMO NÚMERO HORAS DE TRABAJO**, perciben una remuneración equivalente a **S/ 2 078,73 (dos mil sesenta y tres con 73/100 soles)** mensuales, **S/2 095,07 (DOS MIL NOVENTA Y CINCO CON 07/100 SOLES)** mensuales.

Que, es injusto que se pueda dar una discriminación remunerativa a trabajadores de igual condición laboral, prestados ante la municipalidad de San Juan de Miraflores **MISMO CARGO, MISMA LABOR Y MISMO NÚMERO HORAS**. Así mismo amparo mi petición los siguientes principios del Derecho Laboral:

### **PRINCIPIO “IN DUBIO PRO OPERARIO.**

Conforme a este principio, en las relaciones laborales debe predominar la interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de una norma. Ello debe ser así, teniendo en cuenta que, en las relaciones laborales, el trabajador es la parte débil frente a la potestad del empleador, es por ello que el in dubio pro operario constituye una manifestación general de **protección reconocida**

**a favor del trabajador** como una de las partes que es la más débil en la relación de trabajo.

En la Constitución Peruana, Art.26, inciso 3, se encuentra recogido el principio in dubio pro operario, en los siguientes términos “en la relación laboral, entre otros, **se respeta el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.** En consecuencia, en la legislación peruana el principio es una norma jurídica y por lo tanto, de obligación aplicable por parte del juez o del intérprete.

**PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE:** Cuando se produce la existencia de distintas normas que son aplicables a una misma situación laboral, se deberá poner un uso la que conceda mayores beneficios o derechos al trabajador. Sin embargo, hay que dejar en claro que puede tratarse de normas del mismo rango y ámbito, normas de rango semejante, pero de ámbitos distintos, y normas de distinto rango tanto como de distinto ámbito. En cualquiera de los casos planteados, lo que deberá hacerse es aplicar la norma que más beneficios represente para el trabajador.

**PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA:** Como manifiesta Pia Rodríguez “La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella deber ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”. Se produce cuando surgen nuevas normas que alteran condiciones laborales, de tal forma que, al momento de aplicarse se hará sin causar

menoscabo de los derechos del trabajador que existían anteriormente pues las normas no se piensan con la finalidad de recortar derechos de los trabajadores. No basta con citar el supuesto, sino que además hay que constatar una serie de requisitos como: que se trate de condiciones laborales completamente, que al compararlas, se trate efectivamente de una condición más beneficiosa para el trabajador y de haber logrado los requisitos planteados para ser beneficiario del derecho. Cabe señalar que el trabajador puede acordar con su empleador la eliminación de tal derecho. Igualmente, se invoca la condición más beneficiosa si el convenio colectivo otorga más derechos de los estipulados en el contrato de trabajo. Finalmente, no existe una posición unánime en la doctrina en el caso que este supuesto se dé entre normas del mismo rango.

**PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD:** Este principio opera cuando se produce en discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos. Por ello, por el principio de la primacía de la realidad, como manifiesta Toyama, en caso de la discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, deba otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Esta tarea es cada vez más frecuente en la medida que van apareciendo situaciones de simulación con el propósito de apartar las relaciones de trabajo del ámbito del derecho laboral, para ubicarlas en ámbitos distintos que no reconocen beneficios laborales. Tal sucede, por ejemplo, con contratos parecidos al contrato de trabajo como son la locación de servicios, los servicios no personales, la locación de obra, el contrato de intermediación o de tercerización.

**PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD:** Para entender ese principio debemos entender que la razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro, y, sobre todo donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles. Las relaciones en el derecho laboral son muy conflictivas, por lo que surge para ambas partes la necesidad de razonabilidad para poner fin a esa conflictividad. Por eso, en la práctica, significa que debe existir razonabilidad en las pretensiones de los trabajadores, al igual que en el ofrecimiento de los empleadores. La razonabilidad los acerca a ambas partes para encontrar la solución. Por el contrario, lo irrazonable sirve, para agudizar el conflicto por lo que las partes empleador y trabajador deben buscar forma más razonable arreglar los problemas evitando por ejemplo las huelgas, tomas de locales, paros, etc.

**PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN:** Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa. Esta proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador de VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.

Se tiene, como jurisprudencia la sentencia Resuelto bajo Resolución Número **SIETE**, de fecha 10 de abril del año 2018. Donde resuelve declarando **FUNDADA LA**

**DEMANDA** interpuesta por **QUISPE PACHECO JULIÁN** contra la **MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE MIRAFLORES**.

Que, por estos Fundamentos expuestos, **solícito LA NIVELACIÓN DE MIS REMUNERACIONES MENSUALES** y que me reconozca mi derecho a percibir conforme me corresponden.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

- **Artículo 2º, inciso 2) Artículo 2.-** Derechos fundamentales de la persona. Toda persona tiene derecho: 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.
- **Artículo 24.-** Derechos del trabajador. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.
- **Artículo 26.-** Principios que regulan la relación laboral: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos

reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

- El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.” No se puede rebajar mi categoría y mi remuneración.”

Lo dispuesto en el Artículo 19º de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, nos referimos por separado a los hechos expuestos por el demandante:

### **RESPECTO A LA CONDICIÓN LABORAL DEL DEMANDANTE**

El actor acompaña a su escrito de demanda sus boletas de pago de los meses de abril y mayo de 2018, para acreditar si vínculo laboral, donde se colige su fecha de ingreso, se efectuó el **01 de abril del 2018**, bajo la modalidad de Servicios Personales, es decir, en la condición de **REINCORPORADO JUDICIAL**, desempeñándose como **POLICÍA MUNICIPAL** de la Sub Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad de San Juan de Miraflores, con una remuneración mensual de **S/. 1,350.00 soles**.

De lo expresado, es evidente que, no negamos que no existe una relacione entre el demandante y mi representada, pero esta se circunscribe a su condición de **OBRERO POR SERVICIOS PERSONALES**.

Tal como se aprecia de las boletas de pago del actor, su fecha de ingreso es el 01.04.2018, en la condición de OBRERO SERVICIOS PERSONALES, lo que denota que, **a la fecha de interposición de su demanda (07.09.2018), contaba con 05 meses de prestación de servicios para nuestra entidad,** mientras que sus homólogos con 32 años de servicios prestados, cada uno de ellos, respectivamente.

**NO ES SUFICIENTE REALIZAR LAS MISMAS OBLIGACIONES O FUNCIONES QUE EL TRABAJADOR HOMÓLOGO PARA DECLARAR FUNDADO UN PEDIDO DE HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES** ello, al resolver la **Casación Laboral N° 16927 -2013- Lima.** Dicho recurso fue interpuesto por **Telefónica del Perú S.A.A** en el proceso seguido por un trabajador contra la mencionada empresa sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, en el que, un trabajador demandó que se le otorgue la misma remuneración que venía percibiendo con un compañero de trabajo que realizaba las mismas labores que él.

Sobre el particular, su judicatura debe tener en cuenta que, **para determinar el reintegro y la homologación de remuneraciones, no es suficiente realizar las mismas obligaciones o funciones que el trabajador homólogo, como erróneamente pretende el accionante.** Deberá realizarse, además, un análisis aplicando parámetros objetivos de comparación, a efectos de verificar si ha sentido se ha pronunciado la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, al resolver la **Casación Laboral N° 16927 -2013-lima.** Dicho recurso fue interpuesto por **Telefónica del Perú S.A.A** en el proceso seguido por un trabajador contra la mencionada empresa sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales.

En efecto, en el referido caso, un trabajador demandó que se le otorgue la misma remuneración que venía percibiendo un compañero de trabajo que realizaba las mismas labores que él. En primera instancia, dicha pretensión fue estimada de forma parcial, ordenándose el pago de S/.71,628,35, lo que cual fue confirmado por la Sala Superior. Ambos órganos jurisdiccionales señalaron que el desempeño del cargo, por parte del demandante y el homólogo sugerido, eran similares, pues realizaban las mismas funciones y ostentaban la misma categoría, sin embargo, la Corte Suprema señaló que era errado el fundamento de la sentencia recurrida, en la medida que la Sala Superior no realizó el análisis de los parámetros objetivos de Homologación entre el demandante y el homólogo ofrecido.

En ese estado, la Corte Suprema de Derecho Constitucional y Social afirmó que para constatar si efectivamente existe discriminación salarial se tiene que evaluar, entre otros aspectos: 1) la empresa proveniente, 2) La trayectoria laboral, 3) las funciones realizadas, 4) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso. 5) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional, 6) la responsabilidad atribuida, y 7) la experiencia u el bagaje profesional. La Corte enfatizó que no era suficiente que solo algunos de estos supuestos no coincidan para determinar la homologación salarial, sino además que tal diferencia exceda la razonabilidad en la toma de decisiones.

Como se aprecia, aunque el empleador está facultado para diferenciar el pago de remuneraciones entre sus trabajadores, en virtud de su libertad de contratación, dicha diferencia debe basarse en factores legítimos, razonables y objetivos,

argumento la Suprema y, en la medida en que esto no fue refutado, por falta de motivación de La Sala Superior, al omitir una fundamentación suficiente sobre la existencia de discriminación salarial, la Corte declaro fundado el recurso de casación anulando la sentencia de vista.

### **RESPECTO A LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL ASPECTO REMUNERATIVO:**

Al respecto, la Corte Suprema de la Republica con fecha 30 de junio de 2017 publicó en el Diario Oficial El Peruano de la **Casación Laboral Nº 21121-2016, Lima, sobre homologación de remuneraciones**, mediante la cual, reitera su posición asumida respecto a esta temática. Dicha Sentencia casatoria es importante porque, conjuntamente con otras numerosas Casatorias ya emitidas respecto a esa cuestión, **crea pautas jurisprudenciales en materia de homologación de remuneraciones.**

En ese escenario, debemos decir que, **la homologación de una remuneración respecto a otra tiene como sustento el respecto a la prevalencia del PRINCIPIO DE IGUALDAD reconocido en el numeral 2) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú,** el cual implica que todas las personas deben ser tratadas de igual forma, sin diferencias en razón a su origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o de otra índole proscrita por la ley.

Pero sobre ello, también existe el correlato de que los derechos constitucionales no son absolutos, ilimitados, o irrestrictos, pues son determinables por las normas y por la propia jurisprudencia. Con este correlato es que, precisamente, la Corte Suprema emitió las casatorios antes mencionadas, enfatizado, contrario sensu, además el carácter relativo y dúctil de los derechos constitucionales en un Estado social de derecho, y delimitado también en forma razonable y proporcional, la aplicación del principio de igualdad de una controversia de este tipo.

Lo que ha sucedido en esta casación es que, frente al hecho de que el demandante **Miguel Angel LI Cruz Ku** ostenta el cargo de supervisor, al igual que los homólogos que el señalo, se contraponía el hecho de que entre el demandante y los citados homólogos, **había una diferencia en la trayectoria laboral**, es decir, en el tiempo de servicios, labores, cargos y responsabilidades diferentes que desempeñaron los citados homólogos a diferencia del demandante. Vale decir que, pudo evidenciarse en el proceso una diferencia objetiva que permitía justificar la diferencia remunerativa entre el demandante y los homólogos que señalo, no habiendo ocurrido por ende allí infracción al principio de igualdad.

### **CAS. LABORAL Nº 208-2005-PASCO**

El referido casatorio, no constituye un criterio nuevo de la Corte Suprema de la Republica pues, es un reflejo de la jurisprudencia suprema laboral ya establecida en este sentido, respecto a la controversia sobre homologación de remuneraciones. En efecto, el 12 de diciembre del 2005, fue publicada, en el Diario Oficial El Peruano, la

**Casación Nº208-2005, Pasco** a través de la cual Corte Suprema fue enfática en señalar, con carácter de **PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA**, los criterios mínimos que deben ser tomados en consideración por los jueces al momento de comparar la situación de dos trabajadores, a fin de determinar si entre ellos se ha infligido o no el principio de igualdad de trato en el aspecto remunerativo.

Estableciéndose así anteriormente en la citada ejecutoria suprema cuales son los diversos parámetros objetivos de comparación que deben analizarse en la resolución de este tipo de controversia, a fin de que pueda determinarse válidamente si es que nos encontramos o no frente a un caso de vulneración de principio de igualdad de trato de remuneración entre trabajadores.

Esta ejecutoria no fue relevante solo por los referidos parámetro que establece para comparar al trabajador demandante con el homólogo, sino esencialmente porque con carácter de **precedente de observancia obligatoria**, fijo esta pauta jurisprudencial para la solución de este tipo controversia.

### 2.3. Análisis y opinión crítica del caso

Es importante señalar que, en el caso de los servidores repuestos o reincorporados, las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar la reincorporación del servidor de acuerdo a las condiciones establecidas por el juez en su sentencia judicial, lo que significa que, si la sentencia no contempla un reconocimiento de manera retroactiva, por ende, tampoco le corresponde un pago por

el periodo no laborado, sea cual fuese el concepto demandado. Por ello, cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de esta debe ser formulado ante el órgano jurisdiccional que la haya emitido, por el propio actor, empleando los mecanismos procesales establecidos para dicho, efecto, lo que no se ha dado en el presente caso, por parte de la accionante. Como vemos, al actor no le corresponde la nivelación de sus remuneraciones estando a que, no se ha cumplido con los parámetros señalados, más aún, si no aportó elemento probatorio que sustente dicha pretensión sea legalmente válida, la misma que, deberá ser declarada INFUNDADA.

## SOBRE LA APROBACIÓN DE CONCEPTOS REMUNERATIVOS EN LOS GOBIERNOS LOCALES

Sobre la aprobación de conceptos remunerativos en los gobiernos locales, la Cuarta Disposición Transitoria de **Ley N° 2811, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto** (vigente desde diciembre de 2004), establecía que estos se financiaban con los ingresos corrientes de cada Municipalidad, y su importe era fijado a través del procedimiento establecido en el **Decreto Supremo N° 070-85-PCM**, contando con la previsión presupuestal respectiva. Siendo así, el ya derogado Decreto Supremo N° 070-85-PCM1, **para efectos de la negociación colectiva, se encontraba sujeto a las limitaciones de las leyes anuales de presupuesto.** las cuales venían siendo de observancia obligatoria para todas las entidades del Sector Público.

Siendo ellos así, **A EFECTOS DE RATIFICAR O CELEBRAR NUEVAMENTE UN CONVENIO COLECTIVO, DEBEN DE OBSERVARSE OBLIGATORIAMENTE**

**LAS LEYES ANUALES DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PUBLICO, ASÍ COMO LAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** De lo manifestado se desprende que, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, como cualquier otro derecho, no es irrestricto, sino que está sujeto a determinados límites establecidos por normas con rango de ley, como, por ejemplo, las leyes de Presupuesto del sector público.

En ese orden de ideas, **LAS LEYES DE PRESUPUESTO DE AÑOS ANTERIORES ASÍ COMO DEL PRESENTE EJERCICIO PRESUPUESTAL. LEY Nº30693 – LEY DEL PRESUPUESTO DEL SECTOR PUBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2018 . VIENEN ESTABLECIÉNDOME UNA LIMITACIÓN APLICABLE EN LAS ENTIDADES DE LOS TRES (3) NIVELES DE GOBIERNO,** en virtud de la cual, **SE ESTARÍA DELIMITANDO CUALQUIER POSIBILIDAD DE INCREMENTO REMUNERATIVO ASÍ COMO LA APROBACIÓN DE NUEVAS BONIFICACIONES** (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento), **inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos,** por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por la ley expresa, caso contrario, podemos inferir que **cualquier acuerdo a decisión que vulnere a afecte normas imperativas, es nulo.**

Sustento nuestras afirmaciones sobre la base de los siguientes fundamentos de derecho:

- **Lo expuesto en los Arts. 426º y siguientes del Código Procesal Civil**, en cuanto a los fundamentos y requisitos de la contestación de la demanda así como en los Artículos 1428º y 1429º de nuestro Código Civil y Art. 591 C.P.C.
- **Lo dispuesto a la NLPT, Ley Nº 29497, referido a los requisitos para contestar la demanda.**
- **Lo dispuesto en la NLPT, Ley Nº29497**, referido a la contestación de demanda en el mismo acto de la audiencia de Conciliación.
- **Lo dispuesto en el Artículo 196º código Procesal Civil**, en el cual señala que la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran a su pretensión.
- **Lo dispuesto en el numeral 2º de la Cuarta Disposición Transitoria de la ley Nº8411**, Ley general del Sistema nacional de presupuesto, que establece que, el tratamiento de las remuneraciones, bonificaciones, asignaciones y demás beneficios del Sector Público, así como todo incremento, debe ser debidamente presupuestado caso contrario, se estaría afectando el Principio de la Legalidad Presupuestaria.
- **Lo dispuesto en el Literal g) del Artículo 24º del TUO de la ley Orgánica del Poder Judicial**, que señala que, se encuentran exonerados del pago de las tasas judiciales los Gobiernos Regionales y Locales, entre otras entidades del sector Público.

## CAPITULO III

### ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

#### 3.1. Jurisprudencia nacional

- Expediente N° 02166-2015-PA/TC del Tribunal Constitucional de Cajamarca; el Sr. Víctor Bravo interpuso una demanda hacia la Municipalidad Provincial de Cajamarca para que se le reconozca su pago o remuneración por haber trabajado como serenazgo.

Fundamentos:

1. “El objeto del presente proceso es que se homologue la remuneración del demandante con la que perciben sus compañeros de trabajo que desempeñan la labor de serenazgo en la municipalidad emplazada, debido a que, en su condición de trabajador contratado a plazo indeterminado, en cumplimiento de un mandato judicial, percibe una remuneración menor a la recibida por los citados trabajadores.
  2. El artículo 24 de la Constitución Política del Perú señala: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual". (Tribunal Constitucional del Perú)
- Casación laboral N° 153666-2019 de la Corte Suprema de Justicia de la República de Lima; este recurso es interpuesto por el Instituto Metropolitano Pro transporte de Lima; el cual cuestiona la demanda declarada fundada sobre la homologación de remuneraciones. Dicha casación fue declarada Infundada.

Fundamentos:

“Segundo. La causal denunciada está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, norma constitucional que prescribe:

“Artículo 139°. - Principios de la Administración de Justicia: Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.”

El inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú comprende un haz de garantías judiciales, siendo dos los principales aspectos del mismo: el debido proceso sustantivo que concibe al proceso como un instrumento o mecanismo para controlar la razonabilidad de las leyes; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales. Es decir que, en el ámbito sustantivo, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el ámbito adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia, entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso se comprenden los siguientes: a) derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural), b) derecho a un juez independiente e imparcial, c) derecho a la defensa y patrocinio por un abogado, d) derecho a la prueba, e) derecho a una resolución debidamente motivada, f) derecho a la impugnación, g) derecho a la instancia

plural, y h) derecho a no revivir procesos fenecidos.” (Tribunal Constitucional del Perú)

- Expediente N° 02486-2017- 0-1807-JR-LA-13 de la Corte Suprema de Justicia de Lima.

“Fundamento destacado: Décimo segundo: Ahora bien, de la revisión de las boletas de pago expedidas por la entidad demandada (a fojas 09 a 71), se aprecia que la actividad del demandante se ha desarrollado en una inicial actividad de analista ascendente a la cantidad de S/. 6,786.00 a S/.9,396.000 bajo el cargo real de Procurador Público pero mediante una denominación formal ocupacional de analista legal; por lo que, se deberá tener presente que si bien es verdad que las remuneraciones y asignaciones ocupacionales se deberán regir por el principio de legalidad reconocida en la Ley Marco del Empleo Público N° 28175 así como en la Constitución Política del Perú, pero este colegiado también considera que aquella restricción legal y presupuestal deberá encontrarse acorde (mediante un test de proporcionalidad) con el derecho a todo trabajador a una remuneración equitativa y suficiente reconocido en el artículo 24° de la propia Constitución Política del Perú, pues (considerando los sub principios de idoneidad, necesidad y ponderación en sentido estricto) se aprecia que la delimitación total de la fijación de las remuneraciones mediante Ley resultará ser una decisión muy gravosa (a pesar de ser una medida idónea) bajo la premisa de una tutela de los recursos públicos, pues no se ha considerado una medida alternativa (conforme a los parámetros de necesidad y proporcionalidad estricta) por el cual si es jurídicamente viable que una entidad pública pueda fijar un margen de

remuneraciones conforme a la categoría expedida conforme a una resolución motivada, en base a los criterios de categoría y responsabilidades a asumir.

Así, se advierte que en el Clasificador de Cargos de la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR (a fojas 98 a 114), aunque no tenga la categoría legal de norma con rango de Ley, la referida autoridad administrativa ha delimitado administrativamente que el cargo denominado Procurador Público se encontrará incluido dentro del grupo ocupacional de Empleado de Confianza; ahora bien, mediante las Resoluciones de Superintendente N° 005-2016- SMV/02 y N° 038-2012-SMV/02 (a fojas 333 a 338), de fechas 14 de enero de 2016 y 29 febrero de 2012 respectivamente, se aprecia que la entidad demandada aprobó el presupuesto analítico del personal de la SMV para los años 2012 y 2016, en donde se encuentra que el margen remunerativo de los empleados de confianza (en el cual se encuentra ubicado implícitamente la categoría ocupacional de Procurador Público) oscilarán entre S/. 12,180.00 a S/. 14,790.00; es decir, a pesar que la entidad no contaba con una norma de rango de ley expresa que disponga que los procuradores públicos tendrán derecho a una remuneración entre tales márgenes remunerativos, también resulta razonable y proporcional que el trabajador demandante haya podido acceder a una remuneración entre los S/. 12,180.00 a S/. 14,790.00, por ser un margen remunerativo ya fijado por la propia parte demandada. En consecuencia, carece de sentido lógico y razonable que el órgano jurisdiccional de primera instancia haya denegado la nivelación demandada, bajo el solo argumento que la remuneración para el cargo de procuradores públicos no se encontraba previsto por Ley, sin considerar adecuadamente que la propia entidad ya contaba desde el año 2012 con una escala de remuneraciones conforme a la categoría.

Además, al considerarse que el demandante ha ejercido en la realidad el cargo de Procurador Público (conforme a la aplicación del principio de primacía de la realidad) y en base a la asignación de la Resolución Suprema N° 119-2007- JUS (notificado conforme al Memorandum N° 2929-2007-EF/94.05.1) desde el año 2007, también se podrá considerar que la asignación de S/.9,396.00 en base al cargo de Analista (Nivel VII Escalón I) no ha guardado relación con las funciones prestadas en el cargo de Procurador Público y ha resultado ser desigual y discriminatoria, pues no es nuevamente razonable que solamente se asigne una remuneración de Analista para un cargo de confianza y el cual se encontraba ya definido, desde el mes de febrero de 2012, en base a las Resoluciones de Superintendente N° 038-2012-SMV/02 y N° 005-2016- SMV/02, las cuales fueron expedidas por la propia entidad.” ([Exp. 02486-2017-0-1801-JR-LA-13] | LP,” 2019).

## CONCLUSIONES

- El trabajo es el acto humano que dignifica al hombre y su realización en la sociedad debe ser protegido y regulado por el Estado.
- La remuneración es un derecho que todo trabajador posee el cual es entregado por la labor que realiza, en el tiempo oportuno y en cantidades adecuadas.
- Las condiciones laborales de todo trabajador dependiente deben ser las más óptimas, mas aun cuando se trabaja para una institución pública.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los trabajadores a reclamar su derecho al pago completo de su remuneración pues es justo que su trabajo brindado sea bien correspondido.
- Se recomienda a los legisladores a crear normas que ayuden el reconocimiento y la protección del pago de la remuneración de los trabajadores estatales y también de los trabajadores del sector privado.
- Se recomienda a los estudiantes a seguir investigando sobre estos temas laborales y a su poder aportar al conocimiento.

## REFERENCIAS

Bonnecase, J. (2000). Introducción al estudio del Derecho. Editorial Temis.  
[https://books.google.com.co/books?id=waqRAAAACAAJ&pg=PA8&hl=es&source=gb\\_s\\_selected\\_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=waqRAAAACAAJ&pg=PA8&hl=es&source=gb_s_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false)

GARCÍA, Álvaro (2010) ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?. Lima: Gaceta Jurídica.

Guerra, P.: Socio economía de la Solidaridad, Montevideo, Nordan, 2002.

John Nowak y Ronald Rotunda, Constitutional law, St. Paul, Minn., 1995, pp. 380

LANDA ARROYO, César. "El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora". En: Themis Nº 65. 2013. p. 222.

Nivelación remunerativa: ¿una norma con rango infralegal puede delimitar la remuneración de un procurador público? [Exp. 02486-2017-0-1801-JR-LA-13] | LP. (2019, 31 de mayo). Recuperado el 4 de septiembre de 2022, del sitio web de LP:  
[https://lpderecho.pe/nivelacion-remunerativa-una-norma-con-rango-infralegal-puede-delimitar-la-remuneracion-de-un-procurador-publico-exp-02486-2017-0-1801-jr-la-](https://lpderecho.pe/nivelacion-remunerativa-una-norma-con-rango-infralegal-puede-delimitar-la-remuneracion-de-un-procurador-publico-exp-02486-2017-0-1801-jr-la-13/)

NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO LEY No 29497 EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA POR CUANTO: El Congreso de la República Ha dado la Ley siguiente. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION++Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Recuperado el 22 de junio de 2022, del sitio web de Ilo.org: [https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_165190/langes/index.htm#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20de%20trabajo%20es,a%20cambio%20de%20una%20remuneraci%C3%B3n](https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/langes/index.htm#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20de%20trabajo%20es,a%20cambio%20de%20una%20remuneraci%C3%B3n).

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Recuperado el 4 de septiembre de 2022 del sitio web de Ilo.org: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/IL0andgenderequality/lang--es/index.htm>

Poder Judicial del Perú (2013). Recuperado el 3 de septiembre de 2022, del sitio web [Pj.gob.pe: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuperiorIcaPJ/s\\_csj\\_ica\\_nuevo/as\\_servicios/as\\_enlaces\\_de\\_interes/as\\_NCPP/as\\_Funciones/#:~:text=El%20Juez%20de%20Juzgamiento%2C%20juzga,por%20los%20tres%20jueces%20Unipersonales](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuperiorIcaPJ/s_csj_ica_nuevo/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_NCPP/as_Funciones/#:~:text=El%20Juez%20de%20Juzgamiento%2C%20juzga,por%20los%20tres%20jueces%20Unipersonales).

SUNAT. (2021). Recuperado el 22 de junio de 2022, del sitio web Sunat.gob.pe:

<http://www2.sunat.gob.pe/pdt/pdtModulos/independientes/p601/definiciones.html>

Tribunal Constitucional. (n.d.). Recuperado de

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/02166-2015-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. (n.d.). Recuperado de

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e1204e004650ca22850c9fd93fc91355/11+ENE.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e1204e004650ca22850c9fd93fc91355>

ANEXOS

JUDICIAL DEL PERU  
Corte Superior de Justicia  
Lima Sur

03/08/2021 09:55:34

Sede Central - Esq. Bolognesi con Manco Capac-San Gabriel

Nº Ref. Sala: 02106 - 2021 - 0

EXP. 01129-2018-0-3001-JR-LA-01



22018011293001234000146

PREVENCION

DISTRITO JUDICIAL : LIMA SUR  
PROVINCIA : VILLA MARIA DEL TRIUNFO  
INSTANCIA : SALA CIVIL - Sede Central  
RELATOR : DAYAN MEISHU ATAO HUAMAN  
SEC. DE SALA : FREDY ALEX SUSANIBAR LOPEZ  
ESPECIALIDAD : LABORAL  
SUB ESPECIALIDAD: LABORAL

MOTIVO INGRESO : APELACION DE SENTENCIA  
PROCESO : ORDINARIO  
MATERIA : DERECHOS LABORALES  
PROCEDENCIA : Exp.01129-2018-0 2º JUZGADO DE TRABAJO - SEDE MOD. CORPORATIVO LABORAL SJM/  
SUMILLA : DEMANDA SOLICITO NIVELACION DE REMUNERACIONES  
F. ING. SALA : 03/08/2021 09:55:11  
F. ING. CDG : 07/09/2018 16:28:54

SUJETOS PROCESALES

DEMANDANTE PALOMINO QUISPE HONORIO ✓

Casilla Electronica -> Nro 6276

DEMANDADO MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES

Casilla Electronica -> Nro 6120

PROCURADOR DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES

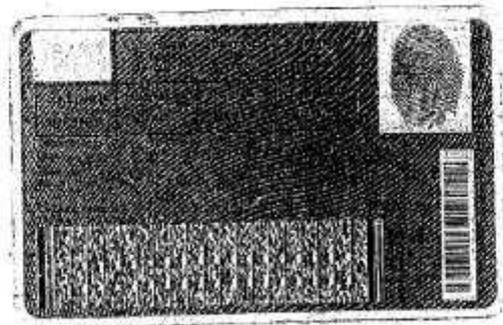
Casilla Electronica -> Nro 5120

V.C. 05/06/22  
05/06/22 9:05 am  
Corte Superior Lima Sur  
INVENTARIO 2021



EXP. 01129-2018-0-3001-JR-LA-01

UWO  
S-A.



Necochea - Ca. Mariano Necochea 312

17  
discreto

**CARGO DE ENTREGA DE CEDULAS DE NOTIFICACION**

Fecha de Guia de Entrega : 29/11/2018 19:24:23

Diligenciamiento : Notificación Electrónica

DE ENTREGA : 0008626-2018

DE TRABAJO TRANSITORIO - SEDE NECOCHEA

CEDULA	N° EXPEDIENTE	N° FOJAS	N° RESOL	DEB PINATARIO
RO NAVARRO MARITZA JAKELINE				
2018	01129-2018-0-3001-JR-LA-01	1	2	PALOMINO QUISPE, HONORIO
ETARIO	QUISPE CHOQUEHUANCA ROGER			
CION	Dirección Electrónica - N° 9402			
OS	COPIA DE RES. N° 62			

CCACCYA RODAS JHON BRAULLIO  
Asistente Judicial (notificaciones)

Central - Bsq. Bolognesi con Marco Capac-San Gabriel

*ventido*

*22*

**CARGO DE ENTREGA DE CEDULAS DE NOTIFICACION**

Fecha de Guia de Entrega: 11/01/2019 12:27:32  
Diligenciamiento: Notificación Electrónica

GUIA DE ENTREGA: 0001011-2019

ORGANO DE TRABAJO - SEDE CENTRAL

N° CEDULA	N° EXPEDIENTE	N° FOJAS	N° RESOL	DESTINATARIO
DANIEL LEONCIO ENCALADA LESCANO	01129-2018-0-3001-JR-LA-01	2	1	PALOMINO QUISPE, HONORIO

PROPIETARIO: QUISPE CHOQUEHUANCA ROGER  
DIRECCION: Dirección Electrónica - N° 9402  
ANEXOS: RESOL-01

ORE TAIPE CARMEN ROSA  
Asistente Judicial (notificaciones)

JUR  
Central - Esq. Bolognesi con Manco Capac-San Gabriel

Cargo de Redistribucion  
( Centro de Distribucion General )  
A L E A T O R I O

*discurre*

Cod. Digitalizacion: 0000459946-2018-ESC-JR-LA

-----  
cliente :01129-2018-0-3001-JR-LA-01 F.Inicio: 07/09/2018 16:28:54  
Juzgado :2° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE CENTRAL  
Asunto :REDISTRIBUCION  
Ingreso :03/12/2018 13:10:35  
Especialista :DANIEL LEONCIO ENCALADA LESCANO

-----  
Causas : 17  
Materia :INHIBICION : REDISTRIBUIDO DEL JUZGADO DE TRABAJO  
TRANSITORIO - SEDE NECOCHEA AL 2° JUZGADO DE TRABAJO -  
SEDE CENTRAL

Observacion :RESOLUCION N°01 DEL 14/092018.

-----  
GRADOS ANDIA  
Folleto 1  
Hoja 1  
2



Recibido



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

2º JUZGADO DE TRABAJO - SEDE CENTRAL  
EXPEDIENTE : 01129-2018-0-3001-JR-LA-01  
MATERIA : DERECHOS LABORALES  
JUEZ : ORE JUAREZ JOHN  
ESPECIALISTA : DANIEL LEONCIO ENCALADA LESCANO  
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE  
MIRAFLORES ,

PROCURADOR DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAN JUAN DE MIRAFLORES ,  
DEMANDANTE : PALOMINO QUISPE HONORIO

RESOLUCIÓN N° UNO.- 19/1101  
Villa María del Triunfo, cinco de diciembre  
del dos mil dieciocho

Al escrito de demanda, presentado por **HONORIO PALOMINO QUISPE** contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES**, puesta a disposición del secretario cursor, se da cuenta en la fecha, **AL PRINCIPAL**:

#### LA DEMANDA Y SUS REQUISITOS:

**PRIMERO.-** La demanda es el acto jurídico procesal, por el cual el actor ejercita su pretensión ante el órgano jurisdiccional, a efecto de que éste le otorgue tutela jurisdiccional efectiva; debiendo para su admisibilidad reunir los requisitos previstos en el segundo párrafo del artículo 13º y artículo 16º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, concordante con los artículos 130º, 424º y 425º del Código Procesal Civil de aplicación supletoria; no debiendo incurrir la demanda en los supuestos de inadmisibilidad e improcedencia a que se contraen los artículos 426º y 427º del Código Procesal Civil.

#### CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA

**SEGUNDO.-** Revisado la demanda y sus anexos se advierte que en la misma se encuentran ciertas deficiencias que deben ser subsanadas a fin de efectuar la debida calificación de la presente demanda, máxime si se tiene en cuenta lo previsto en el artículo 17º de la Ley N° 29497.

1. En el presente caso se advierte que la parte actora pretende la nivelación de su remuneración.
2. Teniendo en cuenta que conforme las boletas de pago que anexa a su demanda se aprecia que el demandante se encontraría prestando servicios para la demandada bajo el régimen especial de contratos administrativos de servicios, deberá de incluir el reconocimiento de su vínculo laboral dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 por invalidez de los contratos CAS, en tal sentido el demandante deberá de explicitar dicha pretensión dentro de su petitorio, asimismo deberá de

especificar con mayor precisión la calificación de su pretensión, desarrollando brevemente en el caso concreto, los elementos esenciales del contrato consistentes en la prestación personal, remuneración y subordinación, teniendo en cuenta que la solicitud de reconocimiento del contrato a plazo indeterminado es presupuesto para que a partir del cual corresponda discutir si le corresponden otros derechos socio económicos.

3. Deberá de señalar desde cuando viene prestando servicios para la demandada y de haber prestado servicios bajo otra modalidad de contratación deberá de señalarlo indicando el periodo de los mismos.
4. Deberá de **indicar la finalidad de los medios de prueba.** El artículo 16° literal b) de la Ley N° 229497 prevé que en la demanda debe indicarse la finalidad de cada uno de los medios de prueba. Igualmente, conforme al artículo 46° del mismo instrumento normativo, en la etapa de actuación probatoria, el juez inicialmente debe enunciar los hechos que no necesiten de actuación probatoria así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa. Es por ello que resulta necesario que la parte precise la finalidad de cada uno de los medios de prueba que ofrece.
5. **Constancia de habilitación del abogado:** Conforme a la Resolución Administrativa N° 025-2012-CE-PJ que restituye los efectos de la Resolución Administrativa N° 299 - 2009 - CE - PJ, emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, se exhorta a los Magistrado del País a requerir a los señores abogados que ejercen el patrocinio ante el Poder Judicial, la "**presentación de la Constancia de Habilitación**" expedida por el Colegio de Abogados en el cual están registrado; siendo ello así, el demandante deberá cumplir con adjuntar la constancia de habilitación del abogado patrocinante.
6. Finalmente, se deberá tener en cuenta que la primera parte del artículo 21° de la Ley Procesal de Trabajo impone a las partes el deber de presentar todo su caudal probatorio en la etapa postulatoria, situación que el demandante deberá tener en cuenta durante la subsanación de inadmisibilidad dictada en el presente caso.

Por lo que, de conformidad al artículo 17° de la Ley N° 29497, el incumplimiento de alguno de los requisitos de la demanda determina su inadmisibilidad, correspondiendo que la omisión o defecto sea subsanada por la parte demandante, en ese sentido: **SE RESUELVE:**

**DECLARAR INADMISIBLE** la demanda interpuesta por **HONORIO PALOMINO QUISPE** contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES** sobre **NIVELACION DE REMUNERACION, OTORGANDO EL PLAZO DE CINCO DÍAS HÁBILES**, a fin que la demandante cumpla con subsanar las observaciones advertidas, **BAJO APERCIBIMIENTO, DE RECHAZARSE LA DEMANDA Y DISPONER SU ARCHIVAMIENTO** en caso de incumplimiento. - **NOTIFIQUESE.**

PODER JUDICIAL DEL PERU  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
LIMA SUR  
SEDE - MODULO COOPERATIVO LABORAL (MCL)

22/07/2021 11:20:49  
Pag. 1 de 1

*84 ochenta y cuatro*

Cargo de Ingreso de Escrito  
( Centro de Distribucion General )  
18424-2020

Cod. Digitalizacion: 0000262495-2020-ESC-JR-LA

-----  
Expediente :01129-2018-0-3001-JR-LA-01 F.Inicio: 07/09/2018 16:28:54  
Juzgado :2° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE MOD. CORPORATIVO LABORAL SJM  
Documento :ESCRITO  
F.Ingreso :23/12/2020 14:48:10 Folios: 46 Páginas: 46  
Presentado :DEMANDADO PROCURADOR DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
Especialista :PERALTA GARCIA CRISTHIAN JULIO

Cuantia : .00 N Copias/Acomp :  
Dep Jud :

Arancel :0

Sumilla :  
APERSONAMIENTO

Observacion :SIN PAGO DE ARANCEL/TASA JUDICIAL

Anexos:  
1. ANEXOS

-----  
USUARIO DE MESA DE PARTES WEB  
Ventanilla 999999  
Módulo 1

-----  
Recibido



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAN JUAN DE MIRAFLORES  
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



*66 ochenta y seis*

**MEMORANDO N° 720 -2018-MDSJM-GAF/SGRRHH**

**A** : Sr. HONORIO PALOMINO QUISPE  
Servidor de Servicios Personales (Obrero)

**DE** : Abog. VICTOR VICENTE SANTANDER SALVADOR  
Subgerente de Recursos Humanos.

**Asunto** : Solicitud de Documentación

**Fecha** : San Juan de Miraflores, 22 de MARZO del 2018.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con el fin de solicitarle, se sirva devolver a esta Subgerencia, debidamente llenados los formularios adjuntos significándose que son sumamente necesarios para implementar su legajo personal y efectuar las acciones de personal, respectivamente; y a efectos de dar cumplimiento a lo prescrito por el Decreto Legislativo 728:

- Ficha de Datos Personales ✓
- Copias de Sentencia Judiciales debidamente certificado
- Certificado de Antecedentes Policiales/ y Judiciales. X
- Currículo Vitae documentado y Actualizado ✓
- Declaración Jurada de no estar incurso en actos de nepotismo ✓
- Declaración Jurada de no percibir otra remuneración del estado.
- Una Fotografía tamaño carnet
- Copia del D.N.I.
- Copia del D.N.I. del Cónyuge ✓
- Copia de Partida de Nacimiento ✓
- Copia de Partida de Matrimonio ✓
- Copia de Partida de Nacimiento de Hijos Menores y copia de D.N.I.
- Copias de Certificados de Estudios y Título profesional ✓
- Certificado de Habilitación Profesional vigente.
- Copia de Auto generado de ESSALUD.
- Copia del número de CUSSP de la AFP a la que estuviera inscrito, caso contrario indicar si se encuentra en el SNP
- Certificados de trabajo anteriores. ✓

Lo indicado deberá ser remitido a esta Subgerencia dentro de las 72 horas de haber recibido la presente.  
Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAN JUAN DE MIRAFLORES

Abog. VICTOR VICENTE SANTANDER SALVADOR  
Sub Gerente de Recursos Humanos

*[Signature]*  
D.N.I. 297016415

99 nventa y nueve



PERU  
Ministerio  
de Transportes  
y Comunicaciones



SAN GREGORIO S.A. PERU  
SOCIUDAD ANONIMA DE CAPITAL ABIERTO

000843



DECLARACION DE PROCELOS ALZARADOS

Se declara el presente representante de la Empresa San Gregorio S.A. en el presente momento con DNI N° 43789045, que he sido autorizado por el Poder Judicial de la Federación de Comercio Adjudicador de licitaciones para licitaciones que figuran siguientes datos: NOMBRE:



*[Signature]*

San Gregorio S.A.  
Calle Comercio 1100  
M.A.S. (Lima)  
CALLE COMERCIO  
1100

Presencia de la Oficina de Asesoría Jurídica para la firma de la presente declaración en la Oficina de la Escuela de Contadores de Comercio Calle de Comercio 1100 y 1101



Ministerio de Transportes y Comunicaciones

AMTC