CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
QUINTA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

EXPEDIENTE N° : 00128-2021-0-1616-JR-LA-01
DEMANDANTE : SALAZAR NARRO JUAN VICTOR
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAIJÁN
MATERIA : DERECHOS LABORALES

RESOLUCIÓN NÚMERO OCHO. –

Trujillo, veintitrés de abril de dos mil veinticuatro. –

VISTOS. - La Quinta Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **Sentencia:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

1. Es materia de apelación la **SENTENCIA (Resolución número TRES)** de fecha 16 de enero de 2023, de fojas 76-83, que declaró **FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **SALAZAR NARRO JUAN VICTOR** contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAIJAN,** sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia, **ORDENA** que la demandada cumpla con cancelar a favor del demandante, la suma ascendente de **S/ 18,453.36** por concepto disgregados en el considerando décimo cuarto; más intereses legales. **CUMPLA** la demandada con depositar en la cuenta CTS del actor la suma de **S/3,465.79** por concepto de pago de compensación por tiempo de servicios. **ORDENA** que la entidad demandada cumpla con *consignar*, en su libro de planillas y boletas de pago la fecha de ingreso del actor ocurrido el 16.02.2018. **ORDENA** que los pagos y sus incidencias se devenguen, en ejecución de sentencia y **FIJA** los honorarios profesionales en la suma de S/3,000.00 más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de La Libertad.

2. **La parte demandada,** mediante escrito de fojas 92-104, interpone recurso de apelación contra la sentencia solicitando la revocatoria, alegando, en merito a los siguientes argumentos:

a) **Sobre el reintegro de homologación de remuneraciones**, el a-quo ha reconocido de manera errónea la homologación teniendo en cuenta únicamente la actividad laboral que desempeñan el demandante y el homólogo, sin tomar en cuenta otros factores como la antigüedad, que los cargos ocupados fueron totalmente distintos ya que el homólogo se desempeñó como chofer de la Sub Gerencia de Servicios Públicos mientras que el demandante ha laborado como chofer de Seguridad Ciudadana, tampoco ha tomado en cuenta la capacitación técnica del trabajador homólogo, pues éste ostenta licencia de conducir categoría A-IIIC, mientras que el actor solo cuenta con licencia de conducir categoría A-IIB.

b) **Respecto al reintegro por concepto de gratificaciones y bonificación de la ley 29351**, al no existir fundamento legal ni fáctico para reconocer la homologación, esta pretensión deberá correr la misma suerte que el petitorio principal.

c) **En cuanto al reintegro de compensación por tiempo de servicios**, al no existir fundamento legal ni fáctico para reconocer la homologación, esta

pretensión deberá correr la misma suerte que el petitorio principal, además se debe tomar en cuenta el artículo 19 del Texto Único Ordenado de la Ley de CTS, en el que se determinó que el monto de asignación familiar no es computable para el cálculo de CTS.

d) Sobre el pago y reintegro de vacaciones, al no existir fundamento legal ni fáctico para reconocer la homologación, esta pretensión de reintegro deberá correr la misma suerte que el petitorio principal. Al actor se le ha venido pagando de manera oportuna dicho beneficio, en ese sentido es erróneo lo liquidado por el juzgador, debiendo tenerse en consideración los pagos realizados conforme a la documentación que se adjunta al recurso impugnatorio, que son ofrecidos como medios probatorios extraordinarios.

e) Sobre los intereses legales, se pretende ordenar que erróneamente se pague al actor los intereses legales de los conceptos demandados, sin tener en consideración los graves elementos advertidos en el escrito de impugnación.

f) El monto por honorarios profesionales, debe disminuirse el monto otorgado.

II. <u>PARTE CONSIDERATIVA</u>:

En cuanto al principio de limitación del recurso de apelación

1. Este órgano jurisdiccional sólo absolverá los extremos que han sido objeto de apelación, constituyendo el tema decisivo y la base objetiva del recurso que tiene esta instancia superior para emitir pronunciamiento; ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 370 del Código Procesal Civil (en adelante CPC). Por consiguiente, aquellos aspectos que no hayan sido objeto de la debida fundamentación, y en donde no se haya precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia, se convierten en extremos consentidos, sobre las que no existe necesidad de revisión judicial. Así, de las impugnatorias del escrito de apelación, se advierte que sólo será materia de revisión por parte de este Colegiado lo siguiente: ***i) reintegro de homologación de remuneraciones y, ii) incidencia del reintegro por homologación en los beneficios sociales iii) pago y reintegro de vacaciones, iv) intereses legales y v) honorarios profesionales.***

Documentales presentados por la demandada con el escrito de apelación

2. Antes de resolver los cuestionamientos efectuados contra la decisión del a-quo, es preciso indicar que la demandada ha presentado Memorándum que autoriza el goce de vacaciones obrantes a folios 86-91. Al respecto, debe tenerse en cuenta que el derecho fundamental a la prueba tiene protección constitucional, en la medida en que es un derecho contenido de manera implícita en el derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución, derecho que está sujeto a restricciones o limitaciones, derivadas tanto de la necesidad de que sea armonizado con otros derechos o bienes constitucionales –*límites extrínsecos*– como de la propia naturaleza del derecho en cuestión –*límites intrínsecos*–. Así, una limitación de este derecho fundamental está definida por la oportunidad para la presentación de medios probatorios al proceso, ello por cuanto el proceso laboral ha sido ideado bajo la lógica de etapas preclusivas a fin de salvaguardar tanto el derecho de defensa de las partes como la celeridad necesaria para resolver oportunamente los litigios, al impedirse la repetición *ad infinitum* de actos procesales.

3. En ese sentido, a través del artículo 21 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), se manifiesta la idea de preclusividad dentro del derecho a la prueba, en tanto dicho dispositivo normativo establece que: *"Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación.* ***Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad"*****;** es decir, queda claro que, en el proceso laboral, únicamente resulta posible incorporar medios de prueba en los escritos postulatorios de las partes; y, de manera extraordinaria, antes de la actuación probatoria, siempre y cuando se cumplan los requisitos adicionales a los exigidos en el control de admisibilidad de cualquier medio probatorio consistentes en: *vinculación del medio probatorio a un hecho nuevo u obtención posterior a la presentación de la demanda-contestación*.

4. En tal sentido, respecto a los Memorándum, obrantes a folios 86-91, presentadas por la parte demandada en su escrito de apelación, son **improcedentes** por extemporáneos, ya que, en virtud de lo prescrito en el artículo 21 de la NLPT, no es la oportunidad procesal para ofrecer los mismos; máxime si la parte demandada en esta segunda instancia no ha cumplido, mínimamente, con justificar la extemporaneidad del ofrecimiento de tales documentos ni su pertinencia. Además, tales documentales **no han sido sometidas a contradicción por parte del demandante**, y en resguardo del derecho al debido proceso y derecho de defensa no se puede valorar en esta instancia, toda vez que, la demandada no concurrió a la audiencia de vista para sustentar los medios probatorios ofrecidos; elemento básico y neural para la admisión de un medio probatorio fuera de audiencia de juzgamiento. Es oportuno indicar que los medios probatorios idóneos para acreditar el goce de vacaciones del actor eran la planilla de remuneraciones o en su defecto las boletas de pago, documentos que no obran en el expediente y que la demandada no ha sustentado por qué no los ha incorporado al proceso en la etapa correspondiente, por tanto, los memorándums presentados no resultan ser medios probatorios pertinentes para acreditar el goce de vacaciones del accionante, siendo así resulta **improcedente** la admisión de las documentales presentadas en apelación, además que al no haber sido admitidos no pueden ser valorados por este Colegiado.

Sobre la homologación de remuneraciones

5. El **demandante** plantea, como parte de su teoría del caso, la existencia de un trato remunerativo discriminatorio respecto al trabajador Juan Fernando Torres Siguas, señalando que, ambos tienen la misma condición laboral de **obrero** y han desempeñado las mismas funciones como **chofer**, perteneciendo a la misma Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, sin embargo, el comparativo ha percibido el monto de S/1,300.00 mensuales, mientras que el actor ha percibido de manera mensual el monto de S/1,000.00. Por su parte, la **demandada,** ha referido que existen causas objetivas de la diferencia salarial entre el actor y el trabajador comparativo.

6. En atención a estos argumentos, es importante determinar cuál es la ***norma jurídica*** **que resuelve el presente caso**, entendiendo por norma jurídica, no al artículo de una ley en específico o una categoría jurídica singular, sino el Derecho aplicable al caso en concreto. En el presente caso, tenemos como

primera premisa jurídica, al artículo 23 de la Constitución Política del Estado, según el cual *"**Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales**, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"*; es decir, todos los trabajadores tienen derecho al pleno goce de sus derechos fundamentales durante la relación laboral, sean estos específicos o inespecífico, entendiéndose por específicos, los derechos laborales consagrados en la Constitución y, por inespecíficos, los demás derechos fundamentales de la persona que deben ser respetados en el marco del contrato de trabajo.

7. La segunda premisa jurídica sería el desarrollo de un derecho fundamental específico, el **derecho a la igualdad**, el cual se manifiesta en el contrato de trabajo como el **derecho a la igualdad de trato**. Estos derechos fundamentales se encuentran consagrados en el artículo 2 de nuestra Carta Magna, según el cual *"Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley…"*; 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 (…)"*. Todos estos derechos tienen un complemento en el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que alude a la proscripción de la discriminación; lo cual no descarta la posibilidad de que el empleador pueda administrar tratos diferenciados entre sus trabajadores, siempre que existan causas objetivas y razonables que la justifiquen. Ahora bien, este esquema de razonamiento es plenamente aplicable a la igualdad en materia remunerativa, en tanto el artículo 24 de la Constitución[1] garantiza el derecho a la remuneración como un derecho fundamental, por lo que asociándolo al artículo 26 inciso 1 de la Constitución, se infiere que la igualdad de trato también abarca el derecho a la remuneración, es decir la Constitución reconoce a todo trabajador el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa.

8. Este derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa, además de los artículos 24 y 26.1 de la Constitución, está directamente conectado al artículo 23 y al artículo 1 de la Constitución[2], 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 tenemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece en su artículo 23.2 que *"**Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual**"*; así también el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también denominado "Protocolo de San Salvador", establece el derecho a un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; del mismo modo el Convenio OIT número 100 reconoce explícitamente la protección a la remuneración equitativa, **garantizando 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 igual remuneración por un trabajo de igual valor.

---

[1] Artículo 24: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

[2] Artículo 1: La defensa de la persona humana y el respeto de la dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

9. Aunado a ello, el Tribunal Constitucional en la STC 02-2012-AI/TC, respecto a la remuneración equitativa señala "*(...) este Colegiado ha establecido que (...)* ***la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado*** *a su empleador* ***no debe ser sometida a ningún acto de discriminación****, no puede ser objeto de diferenciación, como por ejemplo, otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo, quedando proscrito, en consecuencia, cualquier trato discriminatorio que, amparándose en causas prohibidas, afecte el derecho fundamental a la remuneración (...)".* Líneas más adelante se señala que "*(...)* ***la "remuneración equitativa",*** *a la que hace referencia el artículo 24 de la Constitución,* ***implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios*** *que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución,* proscribiéndose así los actos de diferenciación arbitrarios, esto es, que se amparen en causas prohibidas, más no los actos de diferenciación que tengan sustento en causas objetivas y razonables.

10. Estando, así las cosas, y habiendo quedado establecido los parámetros bajo los cuales se analizará la existencia o no de una distinción remunerativa, corresponde entonces, en principio, **analizarse si el demandante ha desempeñado la misma función que el comparativo Juan Fernando Torres Siguas (agente de seguridad- chofer).** Así según las boletas de pago obrantes en fojas 13-18, se verifica que ambos son obreros, del expediente N° 925-2019 que declara fundada la demanda interpuesta por Juan Víctor Salazar Narro sobre reposición, ordena a la demandada que reponga al actor en su puesto de **obrero-chofer** de la Unidad Orgánica y/o de Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana u otro de igual jerarquía y nivel remunerativo (obrante a folios 8-12), así también se verifica que tanto el actor como el homólogo aparecen en los roles del servicio de serenazgo en los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2021 (obrante a folios 19-22); asimismo en la planilla de pagos de octubre de 2019 se evidencia que el homólogo ostenta el cargo de "chofer de seguridad ciudadana" (de folios 62-63), por tanto, se encuentra acreditado que tanto el demandante como el trabajador comparativo laboran en el área de seguridad ciudadana y realizaron las labores de chofer pero con la única diferencia que el trabajador homólogo ingresó a laborar para la demandada en el año 2015, mientras que el actor ingresó a laborar en el año 2018, sin embargo es de precisarse que en el escrito de demanda el actor solicita la homologación de remuneraciones desde su fecha de ingreso, esto es desde el 16 de febrero de 2018. Así las cosas, **cabe concluir que en le presente proceso se ha probado haber0 cumplido la primera premisa para los casos de homologación, esto es, el de igualdad de funciones**, entre la demandante y el trabajador comparativo.

11. Ahora, **respecto a la igualdad en materia remunerativa**, además de los artículos 24 y 26 inciso 1) de la Constitución, está directamente conectado al artículo 1 de la Constitución[3], 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 tenemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece en su artículo 23.2 que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a percibir igual salario por

[3] Artículo 1 de la Constitución: La defensa de la persona humana y el respeto de la dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

igual trabajo; 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 establece 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; de manera final, citamos el Convenio OIT N° 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 igual de remuneración por un trabajo de igual valor y el Convenio OIT N° 111 que se refiere a la interdicción de la discriminación de cualquier tipo. Sumado a ello, es preciso referir también que el desarrollo doctrinario y jurisprudencial del principio de igualdad se ha hecho extensivo a las demás condiciones de trabajo, aunque efectivamente se evidencia en mayor grado o medida en lo relativo a la remuneración, bajo la denominación de *igualdad salarial*, la misma que debe ser observada por el empleador por constituir una cláusula tácita del contrato de trabajo que impone al empleador la exigencia de brindar el mismo trato remunerativo a sus trabajadores, por trabajo de igual valor.

12. En esta línea argumentativa, el derecho a la igualdad en materia remunerativa no pretende excluir la diferenciación razonable, sino aquella que sea arbitraria, esto es, la que carezca de causas objetivas y razonables; al respecto, el artículo 103 de la Constitución Política del Estado nos da unos alcances sobre cuándo la causa de diferenciación es objetiva y razonable y cuándo no lo es. Así, parafraseando el citado precepto constitucional, **la diferencia de trato debe justificarse en la naturaleza de las cosas y no en la diferencia de las personas**. Por lo que, el empleador está obligado a garantizar el respeto de la regla de igualdad de trato respecto de los trabajadores que se encuentren en igualdad de condiciones, salvo la existencia de elementos objetivos que razonablemente justifiquen un trato diferenciado.

13. En este orden de ideas, **en el caso en concreto**, considerando lo expuesto en el considerando séptimo de la presente resolución, corresponde determinar si se ha vulnerado el derecho a la igualdad de trato remunerativo, debiendo **analizarse las causas objetivas de diferenciación remunerativa señaladas por la a-quo**; concluyéndose que; no hay argumento válido ni probatorio para acreditar el trato diferenciado que justifique el pago de remuneraciones menores, por lo que para mejor resolver este Colegiado comparte el razonamiento expuesto, por las siguientes razones:

a) Sobre la **antigüedad en el cargo,** se verifica que el trabajador comparativo Juan Fernando Torres Siguas ingresó a laborar el 01 de enero de 2015 (folios 54), mientras que el actor presta servicios desde el 16 de febrero de 2018 (conforme ha quedado fijado como hecho no necesitado de actuación probatoria); sin embargo, dicha diferencia de tiempo en la prestación de servicios no puede tomarse como una causa objetiva o razonable que justifique el pago diferenciado entre uno y otro trabajador, toda vez que **la demandada no ha demostrado en autos cuál era el mecanismo que**

empleaba para otorgar una remuneración mayor a los trabajadores en razón de la cantidad de años que venía laborando para la municipalidad, y si bien alega en su escrito de contestación que la diferencia remunerativa se debe a la experiencia que ha adquirido el homólogo en los años anteriores y en audiencia de juzgamiento (min 08:35) señala que: "(…) *Se le pone en conocimiento que el homólogo pertenece al sindicato de trabajadores de esta entidad y que mediante pactos colectivos ha venido ganando, ha venido evolucionando su remuneración, hasta la suma de S/1,300.00 que gana a la fecha (…)",* sin embargo del medio probatorio consistente en la planilla obreros nombrados mes de octubre de 2019 (folios 62) no se verifica alguna bonificación por antigüedad y en cuanto a los incrementos por convenios colectivos tampoco se verifica que el homólogo haya percibido algún tipo de incremento derivado del mismo, lo que nos lleva a colegir que no existía una política salarial que se solvente en la antigüedad; y es que **la parte demandada debe tener en cuenta que la valorización que efectúe sobre las condiciones especiales de sus trabajadores como antigüedad debe materializarse en un concepto independiente a la remuneración básica; pues, atendiendo a que este último concepto constituye la contraprestación conexa en forma directa e inmediata a la prestación misma del trabajo contratado**, no resulta viable ni razonable que el empleador decida integrar dentro de la remuneración básica a conceptos que, como se reitera, están orientados a retribuir aspectos objetivos que este último identifica en sus trabajadores.

b) Respecto a **la experiencia**, debe anotarse que la demandada no ha demostrado en qué grado la experiencia justifica el trato salarial discriminatorio efectuado al accionante. En efecto, la parte demandada pretende hacer notar que la experiencia del homólogo, habría significado el establecimiento de una remuneración básica superior a la del demandante; sin embargo, en el proceso, no obra medio probatorio alguno que demuestre que el empleador y el trabajador homólogo, hayan pactado al momento de la contratación, la fijación de una remuneración básica en virtud a la trayectoria o experiencia del comparativo; por ejemplo, el contrato de trabajo, en donde se haya consignado como cláusula que el accionante –*en el mercado laboral*- ya se había hecho de una remuneración, la cual, fue respetada por la empresa demandada. Remárquese que la necesidad de verificar la prueba de la alegación formulada por la demandada se justifica en el objeto de preservar el respeto del derecho a la igualdad de trato, pues, al no probarse la existencia de una política remunerativa basada en la trayectoria, antigüedad o experiencia, implicaría vaciar de contenido a dicho derecho fundamental, en tanto se dejaría a la arbitrariedad del empleador, utilizar cualquier elemento de objetividad (sin sustento probatorio alguno) para exponer la existencia de una diferenciación salarial válida.

c) En cuanto al criterio de **especialización**, la parte demandada alega que existe diferencia de capacidad técnica, esto debido a que, de acuerdo al legajo personal del homólogo, este cuenta con licencia de conducir A-IIIC, que le permite conducir y operar maquinaria pesada o de mayor tonelaje, mientras que el actor cuenta con licencia de conducir A-IIB, sin embargo de los medios probatorios presentados a pesar que en el acta de reposición del homólogo (folios 55) se señale que se le repone en la Sub Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental de la Municipalidad Distrital de Paiján, en el cargo de

chofer, lo cierto es que se ha desempeñado como chofer de seguridad ciudadana, tal como se acredita con los medios probatorios consistentes en rol de servicio de serenazgo (folios 19-22) y planilla de pago del mes de octubre de 2019 (folios 62), además que en audiencia de juzgamiento (min 29:41) a la pregunta que le hace el juzgador "*¿en el acta de reposición que se refiere a obrero chofer en la sub gerencia de servicios públicos y gestión ambiental, es en esa sub gerencia donde ha sido repuesto el homólogo, ha esa sub gerencia pertenece el área de seguridad ciudadana?", a lo que responde: "No señor magistrado", entonces "¿cómo así al inicio de esta audiencia usted reconoció que ambos trabajan en el área de seguridad ciudadana? Usted me preguntó que si a la actualidad, me precisó usted que diga a la actualidad, no desde el momento de su inicio, inclusive yo le especifiqué que el señor desde el 2015 estaba trabajando ahí y por rotación de servicios, por la condición que él tiene de la categoría, lo rotan a nivel de todos los carros que tenga la municipalidad"* sin embargo en autos no obra ningún medio probatorio que acredite lo señalado por la demandada, en donde se verifique que efectivamente el homólogo haya operado maquinaria pesada o maquinaria de mayor tonelaje.

14. Siendo esto así, este Colegiado concluye que, **durante el periodo del 16 de febrero de 2018 hacia adelante, el tratamiento remunerativo efectuado por la demandada al accionante lesiona el derecho fundamental la igualdad de trato**, por cuanto se ha acreditado que el demandante percibe una remuneración básica o principal menor a la que percibe el trabajador comparativo, aun cuando desarrollan las mismas funciones. En tal sentido, el Colegiado decide **confirmar** el reintegro de remuneraciones por homologación, desde el 16 de febrero de 2018 hacia adelante.

15. En tal sentido, de la prueba aportada al proceso (boleta de folios 16), se advierte que el homólogo ha percibido una remuneración de **S/ 1,300.00**, por su parte, la remuneración del demandante fue de S/ 1,000.00 (básico). De este modo, estableciendo una comparación entre ambas remuneraciones se tiene que el **reintegro de remuneraciones será de S/ 300.00 mensual**, el mismo que deberá incorporarse dentro de las boletas de la demandante.

16. Asimismo, debe hacerse notar que la conducta de la demandada, de abonar una remuneración básica diferenciada al trabajador homólogo que realiza la misma función o labor, es a todas luces reprochable, pues infringe los valores de *trabajo decente y buenas prácticas laborales*, **de allí que es importante no limitar el reconocimiento de la homologación y los beneficios sociales solamente hasta la expedición de la presente sentencia, sino hasta el momento que la demandada cumpla con inscribir la remuneración homologada del demandante en sus libros de planillas;** pues, con ello se evita que, en el futuro, ante un eventual incumplimiento de pago de la remuneración homologada, el demandante tenga que recurrir al órgano jurisdiccional por la misma situación fáctica de diferenciación salarial analizada en la presente causa. En esa virtud, debe quedar claramente definido que, la interpretación correcta de una demanda de homologación de remuneraciones de un trabajador con vínculo laboral vigente (como el caso en concreto), supone que **el trabajador demandante tiene derecho no solamente al reintegro de la remuneración homologada, sino a que el empleador en ejecución de sentencia, cumpla con incorporar en la planilla el reintegro por remuneración homologada**

en la suma de S/ 300.00. Por lo tanto, la liquidación de reintegro de remuneraciones debe efectuarse desde el 16 de febrero de 2018 hasta el mes inmediato anterior a la celebración de la vista de la causa (marzo de 2024), **sin tener en cuenta el periodo en el que estuvo despedido (del 01 de julio de 2018 al 31 de julio de 2018);** sin perjuicio que en ejecución de sentencia se continué con la liquidación de devengados y sus incidencias, hasta que la demandada informe (acredite) al órgano jurisdiccional de haber cumplido con inscribir el reintegro de la remuneración homologada del demandante en su libro de planillas.

17. Hechas las precisiones, corresponde indicar que luego de realizado el procedimiento liquidatorio correspondiente, se ha determinado que la emplazada adeuda al actor por concepto de reintegro de remuneraciones (desde el 16 de febrero de 2018 al 31 de marzo de 2024), la suma de **S/ 22,050.00** según el cuadro liquidatorio anexo a la presente resolución.

Sobre el pago y reintegro de gratificaciones

18. Indicado en la considerativa precedente, en esta instancia se procede a modificar el monto de gratificaciones teniendo en cuenta que se liquidará el periodo comprendido desde el 16 de febrero de 2018 al 31 de marzo de 2024, descontándose los pagos señalados en la demanda, se obtienen el monto de **S/. 5,026.69** según el cuadro liquidatorio anexo a la presente resolución.

Sobre el pago de remuneración vacacional y reintegro por incidencia de la homologación

19. Dado que la parte demandada no ha cumplido con su carga probatoria incumpliendo lo estipulado en el artículo 23 inciso 4 literal a) de la NLPT, no logrando acreditar el pago de este beneficio, este Colegiado luego de realizar el cálculo correspondiente, sobre pago más indemnización vacacional del periodo 2018-2019, y en cuanto a los siguientes periodos el reintegro por incidencia de la homologación, siendo así este Colegiado concluye que se le adeuda el monto de **S/4,751.00** según el cuadro liquidatorio anexo a la presente resolución.

Respecto a la liquidación de la compensación por tiempo de servicios

20. Atendiendo a que la demandada no ha cumplido con acreditar el depósito de dicho concepto, incumpliendo así su carga probatoria establecida en el artículo 23 inciso 4 literal a) de la NLPT, este Colegiado, luego de realizado el cálculo correspondiente, concluye que al actor se le adeuda **S/ 7,825.36** por compensación por tiempo de servicios (concepto que debe ser depositado en la cuenta CTS del demandante, atendiendo a la existencia de vínculo laboral vigente entre las partes, según lo previsto en los artículos 2 y 46 del Decreto Supremo 001-97-TR), por el periodo comprendido desde el 16 de febrero de 2018 al 31 de marzo de 2024, tal como se advierte de los cuadros liquidatorios que se adjuntan en los anexos de esta sentencia, sin perjuicio que en ejecución de sentencia se liquide los periodos posteriores conforme a lo antes mencionado.

21. **RESUMEN:** habiéndose amparado la demanda, este Colegiado ha determinado que la demandada adeuda al actor la suma de **S/40,347.89** (a la que tendrá que adicionarse los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia) por los conceptos que han quedado consentidos por no haber sido apelados más los conceptos que se han calculado en esta instancia, quedando un adeudo de:

CONCEPTO	MONTO

Reintegro remuneraciones	22,050.00
Reintegro gratificaciones	5,026.69
Reintegro de la bonificación extraordinaria del 9%	229.84
Pago de asignación familiar	465.00
Pago de vacaciones e indemnización vacacional	4,751.00
TOTAL A PAGAR	**32,522.53**
Reintegro de compensación por tiempo de servicios	7,825.36
TOTAL DE ADEUDO	**40,347.89**

Respecto a los intereses legales

22. La parte demandada apela este extremo indicando que se pretende ordenar erróneamente el pago de este concepto al actor, sin embargo, al ampararse la demanda por los fundamentos expuestos ut supra, por tanto resulta también amparable este concepto, conforme a la ley 25920, que en su artículo 3 señala: *"El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenguen a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño".*

Sobre los honorarios profesionales

23. La parte demandada ha impugnado el quantum establecido por este concepto; de ahí que se proceda a evaluar los factores y parámetros legales y fácticos que con mayor incidencia en el marco del nuevo proceso laboral sitúan el quantum que debe ordenarse pagar en cada caso. En ese sentido, respecto a la ***naturaleza y la complejidad del proceso en sí***, debe indicarse que efectivamente se constata que se trata de un proceso con un regular nivel de complejidad según se verifica de la pretensión que ha merecido pronunciamiento jurisdiccional (reintegro de remuneraciones). 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; se verifica de la revisión de autos, que el demandante fue asistido por su defensa letrada de manera continua, con un aceptable nivel de diligencia. Ahora bien, respecto a la ***duración del proceso***, se advierte que a la fecha ha transcurrido 01 año 7 meses desde la interposición de la demanda (21 de octubre de 2021). 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 Colegiado modifica el monto fijado por honorarios profesionales en la suma de S/ 2,000.00**.

24. **Sobre la notificación de la sentencia:** la notificación de la presente **sentencia de vista** debe ser efectuada **a través de las casillas electrónicas** de las partes, en atención a facilitar el acceso a la información pública y virtual de los procesos judiciales a través del uso obligatorio del Sistema de Notificaciones Electrónicas –SINOE-, la cual, es una modalidad de notificación reconocida en la NLPT para los procesos laborales 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, con las excepciones de ley o que las circunstancias lo justifiquen.

III. <u>PARTE RESOLUTIVA</u>:

Por las razones expuestas en los fundamentos precedentes, los señores Jueces Superiores suscribientes, como integrantes de la Quinta Sala Especializada en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, impartiendo justicia a nombre de la Nación, **SE RESUELVE:**

1. **CONFIRMAR** la **Sentencia (Resolución número TRES)**, de fecha 16 de enero del 2023, de folios 76-83, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **SALAZAR NARRO JUAN VICTOR** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAIJÁN**, sobre homologación de remuneraciones y otros.
2. **MODIFICAR** el monto que la demandada deberá pagar al actor en la suma de **S/ 32,522.53 (TREINTA Y DOS MIL QUINIENTOS VEINTIDÓS CON 53/100 SOLES)** por reintegro de remuneraciones, reintegro de gratificaciones, reintegro de bonificación extraordinaria del 9% y pago y reintegro de vacaciones.
3. **MODIFICAR** el importe que la demandada deberá **CUMPLIR** con depositar en la cuenta CTS del actor en la suma **S/ 7,825.36 (SIETE MIL OCHOCIENTOS VEINTICINCO CON 36/100 SOLES)** por concepto de pago de compensación por tiempo de servicios.
4. **MODIFICAR** el monto por honorarios profesionales en la suma de **S/ 2,000.00 (DOS MIL CON 00/100 SOLES)**. <u>Con lo demás que contiene</u>.
5. **DISPONER** que la presente sentencia de vista se **descargue** en el SIJ, se **notifique** a las partes, y, en su oportunidad, el expediente se **devuelva** al Juzgado de origen. **JUEZ PONENTE: PERALTA GARCÍA. -**

S.S.:

HUERTA HERRERA.
<u>PERALTA GARCÍA.</u>
VENEROS GUTIÉRREZ.

ANEXOS

A) HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES

PERIODO	DEBIÓ PERCIBIR	PERCIBIÓ	REINTEGRO	TOTAL
16 Feb.18 a Dic.18	1,300.00	1,000.00	300.00	2,850.00
Ene.19 a Dic.19	1,300.00	1,000.00	300.00	3,600.00
Ene.20 a Dic.20	1,300.00	1,000.00	300.00	3,600.00
Ene.21 a Dic.21	1,300.00	1,000.00	300.00	3,600.00
Ene.22 a Dic.22	1,300.00	1,000.00	300.00	3,600.00
Ene.23 a Dic.23	1,300.00	1,000.00	300.00	3,600.00
Ene.24 a 31 Mar.24	1,300.00	1,000.00	300.00	1,200.00
			TOTAL	**22,050.00**

** No se toma en cuenta el mes de julio de 2018 por corresponder al periodo en el cual el actor fue despedido.*

B) PAGO Y REINTEGRO DE GRATIFICACIONES

PERIODO	MONTO	PAGOS	REINTEGRO
FFPP 2018	928.67	-	928.67
Navidad 2018	1,160.83	992.81	168.02
FFPP 2019	1,393.00	1,000.00	393.00
Navidad 2019	1,393.00	1,000.00	393.00
FFPP 2020	1,393.00	1,000.00	393.00
Navidad 2020	1,393.00	1,000.00	393.00
FFPP 2021	1,393.00	1,000.00	393.00
Navidad 2021	1,393.00	1,000.00	393.00
FFPP 2022	1,393.00	1,000.00	393.00
Navidad 2022	1,393.00	1,000.00	393.00
FFPP 2023	1,393.00	1,000.00	393.00
Navidad 2023	1,393.00	1,000.00	393.00
		TOTAL	**5,026.69**

** No se toma en cuenta el mes de julio de 2018 por corresponder al periodo en el cual el actor fue despedido.*

C) PAGO Y REINTEGRO DE VACACIONES

PERIODO	REMUNERACIÓN VACACIONAL	INDEMNIZACIÓN VACACIONAL	PAGOS	REINTEGRO
2018 - 2019	1,393.00	1,393.00	0.00	2,786.00
2019 - 2020	1,393.00	0.00	1,000.00	393.00
2020 - 2021	1,393.00	0.00	1,000.00	393.00
2021 - 2022	1,393.00	0.00	1,000.00	393.00
2022 - 2023	1,393.00	0.00	1,000.00	393.00
2023 - 2024	1,393.00	0.00	1,000.00	393.00
			TOTAL	**4,751.00**

D) COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

SEMESTRE	ROM	1/6 GRAT.	REM COMP.	PAGOS	MONTO
Feb.2018 a Abr.2018	1,393.00	-	1,393.00		290.21
May.2018 a Oct.2018	1,160.83	154.78	1,315.61		657.81
Nov.2018 a Abr.2019	1,393.00	193.47	1,586.47		793.24
May.2019 a Oct.2019	1,393.00	232.17	1,625.17		812.58
Nov.2019 a Abr.2020	1,393.00	232.17	1,625.17	500.00	312.58
May.2020 a Oct.2020	1,393.00	232.17	1,625.17	500.00	312.58
Nov.2020 a Abr.2021	1,393.00	232.17	1,625.17	500.00	312.58
May.2021 a Oct.2021	1,393.00	232.17	1,625.17		812.58
Nov.2021 a Abr.2022	1,393.00	232.17	1,625.17		812.58
May.2022 a Oct.2022	1,393.00	232.17	1,625.17		812.58
Nov.2022 a Abr.2023	1,393.00	232.17	1,625.17		812.58
May.2023 a Oct.2023	1,393.00	232.17	1,625.17		812.58
Nov.2023 a Dic.2023	1,393.00	232.17	1,625.17		270.86
				TOTAL	**7,825.36**

** No se toma en cuenta el mes de julio de 2018 por corresponder al periodo en el cual el actor fue despedido.*