

## Casación No. 14548-2015

En el 2009, un hombre solicitó a la Municipalidad Provincial de Piura la remuneración correspondiente y el pago del reintegro que se generó de su nivelación, de conformidad con lo establecido en un convenio colectivo celebrado, en el 2003, entre la municipalidad y el Sindicato de Trabajadores Obreros en el cual se precisó el reajuste del 8% sobre el sueldo bruto del trabajador obrero.

En primera instancia se resolvió improcedente su solicitud bajo el argumento de que el convenio colectivo no le alcanza en sus efectos y beneficios al accionante, ya que al no haberse acordado un periodo de vigencia, su duración fue de un año. Tal resolución fue apelada y revocada al advertir que la Municipalidad, con fundamento en el mismo convenio en el que el demandante amparó su pedido, en el 2008 reconoció la actualización de la remuneración de 89 obreros, lo que acreditó la diferencia en el trato remunerativo del demandante, sin razones objetivas y justificadas, y le dio derecho a percibir dicha remuneración, así como el reintegro.

Ante tal determinación, la municipalidad provincial interpuso recurso de casación. La Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República de Perú, al conocer del asunto consideró necesario determinar aspectos sobre la vigencia y términos del convenio colectivo. Respecto de la vigencia de los convenios colectivos, conforme a la ley nacional de la materia, expresó que: 1) tienen como plazo de vigencia el que fijan las partes; 2) solo en caso de falta de plazo expreso se establece un año, en razón de que los actos de negociación colectiva deben desarrollarse dentro de los márgenes de las leyes anuales de presupuesto respectivas; y 3) no puede otorgarse al convenio colectivo efectos fuera del plazo de vigencia convencionalmente pactado o legamente establecido. Asimismo, resaltó que conforme al principio de literalidad aplicable a los convenios colectivos, la vigencia y alcances de estos se interpretan de acuerdo a lo expresamente estipulado o pactado en este, por lo que las cláusulas convenidas pierden validez y eficacia de modo automático al vencimiento de su plazo, sin embargo puede pactarse en forma expresa su carácter de permanente. Por último, realizó un análisis respecto del derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación en el ámbito de las relaciones laborales respecto a la normativa nacional como internacional.

En este sentido, la Sala Suprema advirtió que la vigencia del convenio colectivo ha sido reconocida expresamente por la propia demandada mediante resolución de 2008, donde le reconoció su derecho a la remuneración pactada en el convenio a los 89 obreros que iniciaron su relación laboral en el mismo año que el demandante, por lo tanto para proteger su derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación en el ámbito de las relaciones laborales, resolvió infundado el recurso y no revocó la sentencia recurrida.