

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N.º 14548-2015
PIURA**

Se afecta el principio de igualdad consagrado en el artículo 2º inciso 2) de la Constitución Política del Perú si no existe justificación objetiva y razonable para el tratamiento diferenciado brindado al demandante.

Lima, doce de setiembre de dos mil diecisiete.-

**LA PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA.-**

VISTA: La causa número catorce mil quinientos cuarenta y ocho – dos mil quince – Piura, en audiencia pública de la fecha; y, luego de verificada la votación con arreglo a Ley, emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la **Municipalidad Provincial de Piura** mediante escrito a fojas 342 y siguientes, contra la sentencia de vista de fecha 11 de mayo del 2015, corriente a fojas 319 y siguientes, que revocó la sentencia apelada a fojas 274 y siguientes, que declaró improcedente la demanda interpuesta por **Yimy Rolando Viera Namuche**, y reformándola declaró fundada la demanda.-----

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha 23 de julio de 2016, corriente a fojas 56 y siguientes del cuaderno de casación formado en esta Suprema Sala, se declaró procedente el recurso de casación por la causal de **infracción normativa por inaplicación de los artículos 42º y 43º inciso c) de la Ley de Relación es Colectivas de Trabajo**.-----

CONSIDERANDO:

Primero.- El recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia, conforme se señala en el texto del artículo 384º del Código Procesal Civil, vigente a la fecha de la interposición del recurso.-----

Segundo.- La infracción normativa puede ser conceptualizada, como la afectación de las normas jurídicas en las que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N.º 14548-2015
PIURA**

interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo, las causales que anteriormente contemplaba el Código Procesal Civil en su artículo 386°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.-----

ANTECEDENTES

Tercero.- De acuerdo a la pretensión contenida en la demanda incoada con fecha 15 de mayo del 2009, corriente a fojas 23 y siguientes, el accionante solicita se declare la nulidad de la Resolución de Alcaldía N°1 17-2009-A/MPP, de fecha 06 de Febrero del 2009, que declara improcedente su solicitud; en consecuencia se ordene a la demandada emita nueva resolución reconociendo su derecho a percibir una remuneración de S/750.00, por ser el monto mínimo remunerativo acordado mediante convenio colectivo y se disponga el pago del reintegro remunerativo que se genere de la nivelación, el cual deberá ser liquidado desde que entró en vigencia dicho Convenio Colectivo. Como fundamento de su pretensión señala que con fecha 28 de Octubre de 2003, los representantes de la Municipalidad y el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad de Piura – STOMP, celebraron el acta final y consolidada de trato directo del Convenio Colectivo, a regirse desde Enero del 2003, convenio aprobado mediante Resolución de Alcaldía N°0845-2003-A/MPP, de fecha 04 de noviembre del 2003. Precisando que con dicho convenio, se reajusto 8% sobre el sueldo bruto del trabajador obrero, fijando como salario mínimo en planillas a partir de Enero del año 2004 la suma de S/750.00 soles. Agrega que, si bien a la fecha de interposición de la demanda la remuneración mima vital asciende a S/550.00 soles, nada impide que el mínimo legal sea mejorado. Advierte que, la resolución impugnada le niega el otorgamiento del beneficio solicitado, bajo el argumento que el Pacto Colectivo del 2003, es sólo para el personal obrero contratado con vinculo vigente al 31 de diciembre del 2003; sin embargo, ello resulta sesgado por cuanto en ningún extremo del indicado convenio se estableció tal requisito para su percepción, contraviniendo el principio de verdad material y artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que establece que la convención colectiva de trabajo alcanza a los trabajadores que se incorporen con posterioridad. finalmente refiere que, en la resolución impugnada también se sostiene que la vigencia del convenio colectivo fue de un año, al no haberse expresado el plazo de duración, por lo que el mismo habría caducado, sin considerar que el artículo 43° inciso d) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que la

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N.º 14548-2015
PIURA**

convención colectiva continúa rigiendo mientras no sea modificada por una posterior y que el artículo 5º de la Ley N° 29142, que prohíbe reajustes e incrementos, no resulta aplicable por cuanto rige para el año fiscal 2008.-----

Cuarto.- Mediante sentencia corriente a fojas 274 y siguientes, se declaró improcedente la demanda argumentando que el caso *sub judice* nos remite al artículo 42º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concordante con lo dispuesto en el artículo 28º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR que reconoce la fuerza vinculante de la convención colectiva y el artículo 43º inciso c) de la acotada Ley que señala que la Convención Colectiva rige durante el periodo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (01) año. En este sentido, si bien es cierto, el acuerdo arribado entre las partes no estableció el periodo de vigencia del Acuerdo de Colectivo, se debe considerar que su duración fue de un año (01); por lo que, el indicado convenio se encontró vigente hasta el año 2004 y siendo que el recurrente ingresó a trabajar en el año 2005, tal convenio no le alcanza en sus efectos y beneficios al accionante.-----

Quinto.- La sentencia de vista recurrida revocó la sentencia apelada al considerar que de la Resolución Administrativa, cuya nulidad se pretende, se advierte que para el caso concreto del demandante, la Municipalidad demandada señala expresamente para denegarle su pedido que: *“El Convenio Colectivo del año 2003 tiene vigencia sólo por un año, por no haberse expresado su período de vigencia en el mismo, conforme lo dispone el artículo 43º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR”*; no obstante, meses después, en la Resolución N.º 0876-2008-A-MPP, con fecha 22 de setiembre del 2008, que en copia corre a fojas 12, refiriéndose al mismo convenio colectivo en el que amparó su pedido el accionante, la Municipalidad precisa resolviendo el pedido de un grupo de 89 obreros *“...que los Pactos Colectivos celebrados por esta Municipalidad y sus trabajadores rigen al año siguiente hacia adelante, es decir, tienen un alcance futuro o hasta que éste se deje de aplicar por mandato expreso, por medio otro o hasta que éste se deje de aplicar por mandato expreso, por medio de un Pacto Colectivo nuevo que regule y mejore los acuerdos regulados previamente, razón por la cual corresponde asistir a lo solicitado por los recurrentes”* (sexto considerando); y procede a actualizar la remuneración mensual de los trabajadores que se detallan a partir del mes de setiembre 2008 a un monto total de S/. 1,021.67 para los meses de 30 días y a un monto total de S/. 1,043.04 para meses de 31 días. Siendo esto así, compulsadas

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N.º 14548-2015
PIURA**

las consideraciones de ambas resoluciones administrativas, y no habiendo la municipalidad demandada acreditado de modo alguno que la diferencia en el trato remunerativo del demandante con relación a los demás obreros, obedezca a razones objetivas y justificadas; pues, resulta más que evidente que al denegársele su pedido aplicando el artículo 43º inciso c) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - LRCT, que no ha sido aplicado para resolver el caso de los otros 89 obreros, se le viene dando a aquel un trato desigual.-----

DELIMITACION DE LA CONTROVERSIA

Sexto.- Estando a lo señalado se aprecia que la controversia en el presente caso gira alrededor de determinar la vigencia y los términos del convenio colectivo en mérito del cual el demandante solicita el reconocimiento del derecho a percibir una remuneración de S/750.00 soles mensuales.-----

VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Séptimo.- El convenio colectivo, en principio, en mérito a la autonomía colectiva consagrada en el artículo 42º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, tiene como plazo de vigencia el que fijan las partes, y solo en caso de falta de plazo expreso en el convenio, la Ley suple dicho vacío estableciendo este en un año, conforme al artículo 43º inciso c) de la Ley antes mencionada. Ello tiene sustento, en la medida que los actos de negociación colectiva deben desarrollarse dentro de los márgenes de las Leyes anuales de Presupuesto respectivas.-----

Octavo.- Se colige que no puede otorgarse al convenio colectivo efectos fuera del plazo de vigencia convencionalmente pactado o legalmente establecido, a menos que se pacte que los acuerdos adoptados tienen carácter permanente o expresamente se acuerde (al vencimiento inmediato de los mismos) la renovación o prórroga total o parcial de los acuerdos adoptados; toda vez, que por regla general las cláusulas de los convenios colectivos, en cuanto se asemejan a las normas jurídicas, no tienen efectos retroactivos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 103º de la Constitución Política del Perú, a menos que expresamente se pacte lo contrario.-----

Noveno.- Resulta pertinente resaltar 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 estos. Al respecto, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, en

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N.º 14548-2015
PIURA**

la Casación N° 6292-2007 de fecha 11 de agosto de 2010, precisa en su fundamento décimo, que: *“El convenio colectivo en nuestro ordenamiento jurídico, que deriva de una negociación colectiva, tiene connotación contractual, al basarse en un acuerdo de voluntades expresado en forma escrita que muchas veces tiene un contenido patrimonial, por lo que es ahí donde sale a tallar el principio de literalidad como expresión de la autonomía de la que gozan las partes negociantes para regular sus intereses, dado que la literalidad implica que el contenido, la extensión, la modalidad de ejercicio y cualquier otro posible elemento, principal o accesorio, del derecho que recoge el título, son solamente los que emanan del mismo; por ende, las partes, se sujetarán estrictamente a las prestaciones y contraprestaciones, las cuales se hayan obligado en el convenio colectivo”*.-----

Décimo.- En el mismo sentido, mediante la ejecutoria emitida en la Casación N.º 650-2005 – Piura de fecha 27 de enero del 2006, esta Sala Suprema estableció como precedente judicial de observancia obligatoria que la renovación o prórroga total o parcial de determinadas cláusulas convencionales (que no tienen el carácter de permanente) lo que hacen es traer del pasado convenios colectivos para darles vigencia (en forma total o parcial) únicamente durante el periodo en que rige el convenio colectivo nuevo dentro del cual se pacta. En tal sentido, debe concluirse que la interpretación correcta del inciso d) del artículo 43° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo es que las cláusulas convencionales pierden validez y eficacia de modo automático al vencimiento de su plazo, salvo que se haya pactado en forma expresa su carácter de permanente.-----

ANALISIS DE LA CONTROVERSIA

Undécimo.- A fin de resolver el presente caso es importante señalar que respecto del derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación en el ámbito de las relaciones laborales, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC¹, ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral: *“Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. En puridad, plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el inciso 2) del artículo 2º de la Constitución Política del Estado; el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. La igualdad de oportunidades –en estricto,*

¹ Cfr. Fundamentos Jurídicos N° 22 y 23.

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N.º 14548-2015
PIURA**

igualdad de trato— obliga a que la conducta, ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria”.-----

Duodécimo.- Asimismo, según lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado, las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. En ese sentido, los artículos 26º, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 1º y 24º, de la Convención Americana de Derechos Humanos; 3º del Protocolo de San Salvador, y 1º y 3º del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, todos ellos ratificados por el Perú, que constituyen parámetro de interpretación constitucional, proscriben cualquier trato discriminatorio.-----

Décimo tercero.- Así el artículo 1º del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT dispone que: “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (...) 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.

Décimo cuarto.- En el caso de autos, el demandante ampara su derecho a percibir una remuneración de S/750.00 soles mensuales, en el convenio colectivo aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 0845-2003-A/MPP, de fecha 04 de noviembre del 2003, cuya vigencia para años posteriores ha sido reconocida expresamente por la propia demandada mediante Resolución de Alcaldía N.º 0876-2008-A-MPP de fecha 22 de setiembre del 2008, obrante a fojas 12, en la que se otorga el beneficio reclamado en el presente proceso, a servidores contratados que ingresaron a laborar a favor de la empleada, a partir de los meses de marzo y julio del año 2005, lo que denota que la voluntad de ambas partes coincide en extender la vigencia del

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N.º 14548-2015
PIURA**

mencionado convenio colectivo. Máxime si al igual que los servidores contratados beneficiados por la Resolución de Alcaldía N.º 0876 -2008-A-MPP, el actor ingresó a laborar en el año 2005, sin que exista justificación objetiva y razonable para el tratamiento diferenciado. Por consiguiente, es de advertir que la sentencia de vista, en el caso concreto, no ha incurrido en las causales de infracción normativa materia de denuncia al haber amparado el derecho del demandante; resultando infundado el recurso de casación interpuesto.-----

RESOLUCIÓN:

Por estas consideraciones, de conformidad con el Dictamen Fiscal Supremo en lo Contencioso Administrativo y en aplicación de lo previsto en el artículo 397º del Código Procesal Civil, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la **Municipalidad Provincial de Piura**, mediante escrito a fojas 342 y siguientes; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista corriente a fojas 319, de fecha 11 de mayo de 2015; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en los seguidos por **Yimy Rolando Viera Namuche**, sobre cumplimiento de pago remunerativo dispuesto por convenio colectivo; y, los devolvieron. Interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema **Mac Rae Thays**.-

S.S.

DE VALDIVIA CANO

TORRES VEGA

MAC RAE THAYS

RUBIO ZEVALLOS

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

Svag/Vyd