



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

**CASACIÓN N.º 22085-2021  
LAMBAYEQUE  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

*Sumilla. La prestación laboral es personalísima, razón por la cual, esta no puede ser objeto de delegación, transferencia o ser heredado.*

Lima, veinticinco de enero de dos mil veinticuatro.

**VISTOS**

El recurso extraordinario presentado por la parte demandante, Lidia Altamirano Benavides, contra la sentencia de vista del veinte de agosto de dos mil veinte, que revocó la sentencia apelada del veinticinco de julio de dos mil diecinueve, que declaró fundada la demandada, y reformándola la declararon infundada, sobre reposición.

**I. ANTECEDENTES**

**Demanda**

Con escrito del quince de diciembre de dos mil dieciséis, Lidia Altamirano Benavides, presentó demanda en contra de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, subsanado mediante escritos del catorce de junio y dieciocho de julio de dos mil dieciocho respectivamente, con la siguiente pretensión: solicita el cumplimiento del pacto colectivo 2016, suscrito entre la Municipalidad Provincial de Chiclayo y el Sindicato de Obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Los argumentos del demandante son, resumidamente, los siguientes:

- a) El pacto colectivo celebrado se encuentra debidamente planificado y presupuestado por los funcionarios que suscriben la propia acta y aún más tiene el refrendo del asesor legal por lo que no puede desconocerse, y que tiene plena vigencia y no ha sido modificado por otro pacto colectivo, por lo



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

**CASACIÓN N.º 22085-2021  
LAMBAYEQUE  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

que, se le otorga el derecho a ocupar un puesto de trabajo por el fallecimiento del padre de la accionante.

- b) Refiere que su pedido ha sido resuelto mediante Resolución de Gerencia N.º 406-2016-MPCH/GRR.HH que declara improcedente y que dicha decisión de gerencia ha sido apelada, la que ha motivado la expedición e la Resolución de Alcaldía N.º 797-2016-MPCH/A en la que se le declaran infundado su recurso de impugnación contra la Resolución de Gerencia N.º 406-2016-MPCH/GRR.HH.
- c) El padre de la accionante ha sido obrero permanente, con muchos años de servicios y que a la vez ha sido afiliado al sindicato (SOMUNCH-OBREOS) lo que implica que todos los pactos colectivos celebrados deben ser respetados, más si han sido elevado y refrendados por Resoluciones de Alcaldía, por decenas de años y que siempre han cumplido.
- d) Existe legislación colectiva de trabajo en la que otorga cierto nivel, tanto en la relación laboral individual como a la relación laboral individual colectiva y que en el presente pedido opera su derecho a través del pacto colectivo, donde alcanza a todos quienes estarían afiliados al SOMUNCH, siendo ello un elemento por el cual su derecho aparece como vigente.

**Sentencia de Primera Instancia**

Resolución número ocho del trece del veinticinco de julio de dos mil diecinueve, que falla declarando:

FUNDADA la demanda interpuesta por dola LIDIA ALTAMIRANO BENAVIDES contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO sobre cumplimiento de pacto colectivo; en consecuencia: ORDENO que la parte demandada cumpla con INCORPORAR a la demandante como trabajadora permanente obrero (barredora), debiendo registrarla como tal en la planilla correspondiente [...]



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

**CASACIÓN N.º 22085-2021  
LAMBAYEQUE  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**Sentencia de Vista**

Resolución número dieciséis del veinte de agosto de dos mil veinte, que resuelve:

REVOCARON la resolución número trece de fecha veinticinco de julio de dos mil diecinueve [...] que declara: fundada la demanda interpuesta. **REFORMÁNDOLA:** DECLARARON INFUNDADA la demanda interpuesta por doña LIDIA ALTAMIRANO BENAVIDES contra MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO sobre incumplimiento de disposiciones laborales; sin costas ni costos [...]

Los fundamentos de la sentencia de vista son los siguientes:

- a) Se advierte que el padre de la actora, en el tiempo de servicio a favor de la entidad municipal demandada superó los 15 años y que el cese se debió al fallecimiento (muerte natural) y no por razón de destitución por comisión de falta grave, en ese sentido, las condiciones particulares que se exige al ex trabajador son cumplidas de manera satisfactoria, asimismo es menester señalar que la accionante presentó su solicitud de reincorporación dentro del plazo, contando con la edad de 33 años, cuando el máximo es de 35 años conforme ello se ve evidenciado con la parte pertinente del cuaderno de recepción de documentos de la actora.
- b) De lo señalado anteriormente y la revisión de la demanda asimismo de todo lo actuado, se debe tener en cuenta respecto a la pretensión principal por cuanto no ha existido prestación de servicio de parte demandante, pues no ha sido trabajadora de la demandada, por lo cual mediante la demanda presentada se estaría pretendiendo dar inicio a una relación laboral en mérito a un acuerdo del Sindicato con la Municipalidad.
- c) La propia Constitución en su artículo 26 señala que: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación”*, lo cual obviamente debe estar presente en la fase de acceso a un puesto de trabajo, pues si bien no es requisito el concurso



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

**CASACIÓN N.º 22085-2021  
LAMBAYEQUE  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

público para ingresar a un puesto de obrero en la municipalidad, tampoco puede concebirse que quien haya entrado precisamente sin concurso a una entidad pública, teng0a más derechos que no tienen otros trabajadores y que pero aún pretenda extender su relación laboral a sus descendientes, con lo cual se perjudicaría la aspiración de otro ciudadanos que también pretenda laborar en la entidad pública.

- d) En ese sentido, un convenio colectivo no puede generar derechos a favor de sus afiliados respecto a materias que ni la propia entidad con la cual se pacta tiene competencia; es decir, la posibilidad de que los puestos de trabajo que con su propia naturaleza son personales, conforme al artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, sean posibles de ser delegados, transferidos o heredados, por ser de naturaleza indispensable al tratarse de puestos de trabajo en el Estado que han sido reconocidos por la Sentencia N.º 5057-2013-PA/TC como un bien jurídico constitucional (la carrera administrativa constituye un bien jurídico constitucional), que si bien para el caso de obreros se puede alegar que no hacen carrera; sin embargo, no pueden escapar al mandato imperativo contenido en el artículo 40 de la Constitución Política del Perú en cuanto a que solo por ley se regula el ingreso, los derechos, deberes y las responsabilidades de los servidores, lo cual por sí prohíbe cualquier acuerdo que se pretende hacer vía los convenios colectivos.
- e) A mayor abundamiento, se debe preciar que la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema al resolver la casación N° 17915-2013 Piura, en un proceso seguido contra la Municipalidad Provincial de Piura en el cual una persona solicitaba su incorporación como obrero en dicha entidad debido a un convenio colectivo. Empero la Sala Suprema precisó que el trabajador en los términos previstos en el convenio colectivo infringía las normas que regulan el acceso al servicio público, ya que estas reglas están orientadas a que solo se ingresa



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

**CASACIÓN N.º 22085-2021  
LAMBAYEQUE  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

al servicio cuando existe una plaza presupuestada y únicamente a través de un concurso público de méritos. Empero en el proceso en análisis, el actor no ha acreditado que dicha plaza se encuentra presupuestada por lo que siendo esto así, esta pretensión debe desestimarse. En ese sentido, esta Segunda Sala Laboral, ha adoptado esta línea jurisprudencial, en pretensiones similares contra la misma demandada Municipalidad Provincial de Chiclayo.

- f) Debe tenerse en cuenta incluso que el Decreto Supremo N.º 003-97-TR que rige las relaciones laborales de los obreros, estable como causas de extinción de la relación laboral, es decir, la no continuación de la relación laboral de carácter personal, sin posibilidad de transmitirla a nadie los siguientes: artículo 16: son causales de extinción del contrato de trabajo: a) el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural, b) la renuncia o retiro voluntario del trabajador; e) invalidez absoluta permanente, f) jubilación.
- g) Que, en ese orden de ideas, la forma pactada permitiendo el ingreso de un descendiente fo familiar directo a la Administración Pública por causa de fallecimiento, invalidez, renuncia o cese del trabajador, no solo lleva la violación de normas imperativas antes mencionadas sino que además importa un situación de privilegio respecto de terceras personas que también pretenderían su ingreso, generándose así no solo un trato desigual entre iguales sino que además implicaría crear un derecho de acceder a una plaza de trabajo transmisible vía sucesión (fallecimiento) o jubilación por límite de edad, situación que no es coherente con nuestro ordenamiento jurídico laboral.

**Causal declarada procedente**



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

**CASACIÓN N.º 22085-2021  
LAMBAYEQUE  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Mediante resolución del trece de marzo de dos mil veintitrés, esta Sala Suprema resolvió declarar procedente el recurso extraordinario de casación presentado por la parte demandante **Lidia Altamirano Benavides**, respecto de la siguiente causal:

***a) Infracción del artículo 28 de la Constitución de la Constitución Política del Perú y 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.***

## **II. CONSIDERANDO**

### **Finalidad del Recurso de Casación**

1. En principio, debemos establecer que la Corte Suprema es competente para fallar en casación<sup>1</sup> y que la finalidad nomofiláctica de este recurso, está vinculada a la necesidad de uniformizar la jurisprudencia y en este sentido, a la realización de principios constitucionales de igualdad y seguridad jurídica.
2. En un Estado Constitucional, esta misión uniformadora de la jurisprudencia, debe ser consecuencia de la función que ostentan las Salas Supremas, como órganos de vértice, para establecer y fijar la interpretación de las disposiciones normativas en base a buenas razones o, como refiere Taruffo<sup>2</sup>, en la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los

---

<sup>1</sup> Tal como establecen el artículo 141 de la Constitución Política de 1993 y del artículo 34 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

<sup>2</sup> Refiere Taruffo al respecto

*Esta no es la de asegurar la exactitud formal de la interpretación, lo que equivaldría a hacer prevalecer la interpretación formalista, en cuanto fundada solo sobre criterios formales, sino la de establecer cuál es la interpretación justa, o más justa, de la norma sobre la base de directivas y de las elecciones interpretativas más correctas (es decir, aceptables sobre la base de las mejores razones)"*

*Una nomofiláctica formalista no tiene sentido, pues no significaría "defensa de la ley" sino defensa de una interpretación formal de la ley. Por otra parte, la nomofiláctica como elección y defensa de la interpretación justa no significa que, por esto, este sometida a criterios específicos y predeterminados de justicia material ni mucho menos a criterios equitativos con contenidos particulares. Significa en cambio, la elección de la interpretación fundada en las mejores razones, sean lógicas, sistemáticas o valorativas: bajo este perfil la nomofilaquia es la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales aquella se funda para constituir el elemento esencial, más que la naturaleza del resultado particular que de ella deriva.*

TARUFFO, Michele. (2005) *El vértice Ambiguo. Ensayos sobre la Casación Civil*. Palestra Editores Lima 2005. pág. 129



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

**CASACIÓN N.º 22085-2021  
LAMBAYEQUE  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

cuales se funda la interpretación de las disposiciones normativas, que deben ser seguidas por todos los jueces de la Republica.

**Convenio colectivo**

3. La libertad sindical, constituye el presupuesto necesario o el punto de partida para llevar a cabo la negociación colectiva entre los trabajadores y los empleadores. En esta medida, constituye también una manifestación de la libertad social y política, en cuanto contribuye con el logro de ciertos propósitos sociales deseables por nuestro sistema democrático, tales como el promover el principio de igualdad de oportunidades, el logro de bienestar social, de justicia social<sup>3</sup>.

4. De esta manera, el Convenio Colectivo puede ser considerado como aquel acuerdo o negocio jurídico<sup>4</sup>, producto de un proceso de negociación colectiva, celebrado entre un empleador y una o más organizaciones sindicales o, a falta de estas por representantes de los trabajadores, sobre condiciones de trabajo y otros aspectos vinculados a las relaciones laborales entre las partes y a los intereses de las mismas.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> El Tribunal Constitucional, en STC N° 3561-2009-P A/TC, de fecha 17 de agosto de 2009. F.J. 19. Señala lo siguiente "El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; es así, que, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios."

<sup>4</sup> Dentro de las variadas concepciones la autonomía de la voluntad, aplicable a la idea de convenio colectivo, refiere Emilio Betti:

*La manifestación principal de esta autonomía es el negocio jurídico. El cual es precisamente concebido como acto de autonomía privada, al que el derecho atribuye el nacimiento, la modificación y la extinción de relaciones jurídicas entre privado y privado. Tales efectos jurídicos se producen en cuanto son dispuestos por normas, las cuales asumen como presupuesto de hecho el acto de autonomía privada, a él se le vinculan el hecho jurídico hipotético [fattispecie] necesario y suficiente"*

Citado por Morales Hervias, Rómulo. *Nuevas Perspectivas del Negocio Jurídico*. En Derecho y Sociedad. N° 28. P. 296.

<sup>5</sup> STC N.º 008-2005-PI/TC de fecha 12 de agosto de 2005. F.J. 29, sobre la negociación colectiva señala lo siguiente: **c.4.4.) El convenio colectivo**



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

**CASACIÓN N.º 22085-2021  
LAMBAYEQUE  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

5. El T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, sobre el Convenio Colectivo, señala lo siguiente:

Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

### **Vinculación al Convenio Colectivo de Trabajo**

6. Antes de ingresar en el análisis de los alcances del convenio, debemos establecer que el Convenio colectivo, como negocio jurídico, tiene efecto vinculante entre las partes en cuyo nombre se celebró, a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las

---

29. Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.

El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.

Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes.

La convención colectiva -y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas- constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa”.





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

**CASACIÓN N.º 22085-2021  
LAMBAYEQUE  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

empresas comprendidas en la misma, con excepción de los trabajadores de confianza<sup>6</sup>.

## **ANÁLISIS DE LA INFRACCIÓN NORMATIVA**

### **Única Infracción Normativa**

7. Infracción del artículo 28 de la Constitución Política del Perú y 42 de la Ley de Relaciones Colectivas

Las disposiciones normativas cuya infracción se alega, señala lo siguiente:

#### **Constitución Política del Perú**

**Artículo 28.-** El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.  
La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

#### **Artículo 42 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR**

**Artículo 42.-** La Convención Colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes le sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

8. La parte recurrente señala los siguientes argumentos:

---

<sup>6</sup> D. S. N° 010-2003-TR

Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.



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

**CASACIÓN N.º 22085-2021  
LAMBAYEQUE  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- a) La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptan como es el caso del convenio colectivo que firmó la entidad demandada con la comisión partidaria del Sindicato de Trabajadores Obreros en el año 2015.
  - b) La ahora demandante solicita su reincorporación como hija de un trabajador municipal, dicha pretensión está debidamente sustentada en el artículo 28 de la Constitución y las Leyes N° 8439 y N° 13842, Decreto Ley N.º 21396, Decreto Supremo N.º 10-78-IN, artículo 52 de la Ley N.º 23853.
  - c) El padre de la accionante laboró por el espacio de 40 años, y que ha razón de su fallecimiento y que por existir un pacto colectivo vigente es que el accionante solicita ocupar el puesto de trabajo de su difunto padre.
  - d) En cuanto a la afirmación de la sentencia impugnada de que no existe prestación de servicios a favor de la demanda no es correcto, por cuanto desde el momento que el señor juez expidió la sentencia la recurrente viene laborando en forma ininterrumpida lo cual acredita, que en cuanto que el pacto colectivo no puede generar derechos a favor de los afiliados es completamente falso ya que la entidad demandada al jubilarse o fallecer cualquier obrero municipal esta recibe a un familiar directo en vista de que el pacto colectivo así lo establece.
- 9.** La parte recurrente cuestiona principalmente que, al existir un pacto colectivo suscrito entre la demandada y el sindicato de obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, le corresponde su reincorporación en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, ante el fallecimiento de su señor padre, quien fue integrante del citado sindicato.



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

**CASACIÓN N.º 22085-2021  
LAMBAYEQUE  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**10.** Previamente al análisis de la causal denunciada, es oportuno traer a colación lo estipulado en el Acta Final de la Comisión Paritaria de Obreros – Pliego de Reclamos del año 2016, aprobado por Resolución de Alcaldía N.º 1370-2015-MPCH/A, que señala:

**CONDICIONES DE TRABAJO**

[...]

2.2 Las partes acuerdan que la Municipalidad Provincial de Chiclayo se compromete a incorporar a Planilla Única de Obreros permanentes al hijo del obrero que se jubile, falleciera o se declare incapacidad física permanente o renuncie en cuanto a la renuncia para que tenga derecho a la sucesión vacante debe acreditar 15 años de servicio efectivo prestados la Municipalidad, para que produzca el derecho a la sucesión el trabajador renunciante no debe haber cometido falta grave que amerite un proceso disciplinario.

Para ser beneficiario del derecho por sucesión el solicitante deberá contar con 35 años de edad como máximo debiendo solicitar el beneficio en un plazo no mayor de 90 días calendarios de sucedido el hecho vencido el indicado plazo caduca el derecho, el beneficiario de la sucesión laboral desarrollará las labores de barrido de calles. La remuneración que percibirá el beneficiario será equivalente a la remuneración mínima vital vigente incluido los beneficios sindicales; así mismo los obreros que se encuentren en condición de contratados permanentes pasarán a la planilla única de obreros.

**11.** Se advierte del citado pacto colectivo, el compromiso de la demandada de incorporar al servicio público a los hijos de los obreros permanentes ante su fallecimiento, jubilación o renuncia, así como previo cumplimiento de requisitos estipulados en dicho pacto.

**12.** No obstante, aun cuando la calidad de los intervinientes en el pacto colectivo, sea la de obreros municipales (los obreros municipales al no encontrarse dentro de la carrera administrativo, no les es exigible el requisito de acceso al servicio público previo concurso público de méritos, a un plaza



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

**CASACIÓN N.º 22085-2021  
LAMBAYEQUE  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

vacante y presupuestada de duración indeterminada); bajo ninguna circunstancia puede significar el otorgamiento de derechos laborales que ni la propia demandada tiene competencia para ello.

**13.** No debe perderse de vista lo señalado en el artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que refiere que la prestación laboral es personalísima, razón por la cual, esta no puede ser objeto de delegación, transferencia o ser heredado, como se pretende en el presente caso. Y es que el artículo 40 de la Constitución Política del Perú es claro al establecer que solo por ley se regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos; lo cual representa un límite establecido por la propia Constitución frente a lo acordado el pacto colectivo.

**14.** Más aún, si el artículo 16 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece de forma expresa las causales de extinción de la relación laboral: *“a) el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) la renuncia o retiro voluntario del trabajador (...) f) la jubilación (...)”*; por lo que, mediante un pacto colectivo no es posible modificar un dispositivo normativo de alcance general, generando privilegios a un grupo de trabajadores en detrimento de las demás personas. En esa medida el hecho de que se haya pactado justamente en casos que expresamente el dispositivo normativo señala que extinguen la relación laboral, contradice y lesiona el ordenamiento jurídico laboral.

**15.** Además, una interpretación contraria implicaría que, como se ha señalado, se genere privilegios a un grupo de trabajadores (obreros municipales de la entidad demandada) que no encuentra amparo en el marco jurídico y que representaría un trato desigual frente a otras personas que tienen la legítima aspiración de ingresar al servicio público en igualdad de condiciones. En consecuencia, este Colegiado Supremo comparte la decisión



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

**CASACIÓN N.º 22085-2021  
LAMBAYEQUE  
REPOSICIÓN  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

adoptada por la instancia de mérito; por ende, la causal analizada deviene en **infundada**.

**III. DECISIÓN**

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto por los artículos 36 y 37 de la NLPT, declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante **Lidia Altamirano Benavides**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista del veinte de agosto de dos mil veinte; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad. En los seguidos por Lidia Altamirano Benavides contra LA Municipalidad Provincial de Chiclayo, sobre reposición; y los devolvieron. Ponente señor Bustamante Del Castillo, Juez Supremo.

**S.S.**

**CASTILLO LEÓN**

**BUSTAMANTE DEL CASTILLO**

**YALÁN LEAL**

**ATO ALVARADO**

**FERNÁNDEZ CONCHA**

*wnm/gaav*