

Exp: 155211-2012

13.05.2015

17-6-15  
25-6-15

1314  
Un mil  
trescientos  
catorce

**LAUDO ARBITRAL**  
**NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012-2013**

**TRIBUNAL ARBITRAL**

Dr. Orlando de las Casas de la Torre Ugarte  
Dr. Javier Neves Mujica  
Dr. Pedro Yataco Ballesteros

**SECRETARIO ARBITRAL**

Dr. Julio Villalobos Huerta

**PARTES**

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
MAYOR DE SAN MARCOS  
(SITRAUSM)**

Representado por Gissela Juana Alvitres Oré, identificada con DNI No. 41382152; Edgar Luciano Virto Jiménez, identificado con DNI No. 25631707; Hernán Teófilo Taipe Centeno, identificado con DNI No. 08434163; y, Víctor Huaylla Quispe, identificado con DNI No. 09356682.

y

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN  
MARCOS (UNMSM)**

Representada por Juan Carlos Bustos Cuzcano, identificado con DNI No. 06618897; y, William Rodolfo Llacsá Candio, identificado con DNI No. 06247982.



*[Signature]*  
**KARIMYUSY VALLADARES YATACO**  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática es copia fiel del folio 1314 que obra en el Expediente N° 155211-2012, que se ha tenido a la vista, a cual me remito requisito.

37 folios

Lima, 13 de mayo de 2015.

13/15  
Con mil tres  
quince

**I. ANTECEDENTES:**

- 1.1. Con fecha 20 de diciembre de 2012, el SITRAUSM presentó los Oficios No. 168-SITRAUSM-2012 y No. 169-SITRAUSM-2012 al Rector de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y a la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 1.2. Con fecha 27 de diciembre de 2012, se abrió el Expediente No. 000155211-2012-MTPE/1/20.21, dándose inicio a la negociación colectiva, conforme a lo regulado por la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo.
- 1.3. El SITRAUSM expresa que, ante la negativa de la UNMSM de negociar en los plazos y oportunidades establecidas en la normativa, presentó con fecha 22 de enero de 2013, el Oficio No. 008-SITRAUSM-2013 a través de la cual da por culminada la etapa de trato directo.
- 1.4. Con fecha 23 de enero de 2013, el SITRAUSM comunicó al Ministerio de Trabajo el término de la etapa de trato directo y solicitó el inicio del procedimiento de conciliación.
- 1.5. Paralelamente, la UNMSM solicitó ante el MINTRA la nulidad de todo lo actuado en el Expediente No. 000155211-2012-MTPE/1/20.21. Esta situación paralizó la etapa de conciliación hasta la emisión de un pronunciamiento por parte de la Autoridad Administrativa.



*[Signature]*  
KARIMYUISA YALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio 1315 que obra en el Expediente N° 000155211-2012 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

1311

Remite a la  
Dirección

- 1.6. Mediante Resolución Autodirectoral No. 026-2013, Resolución Directoral No. 17-2013 y Resolución Directoral No. 115-2013, se declara infundada la solicitud presentada por la UNMSM, agotándose como consecuencia, la vía administrativa.
- 1.7. Mediante Oficio No. 037-SITRAUSM-2014, de fecha 19 de marzo de 2014, el SITRAUSM solicitó la ejecución de la Resolución No. 115-2013 a fin de que se prosiga con el procedimiento de negociación colectiva.
- 1.8. Con fecha 27 de febrero de 2014, la Sub Dirección de Negociaciones Colectiva citó a la UNMSM y el SITRAUSM para el martes 11 de marzo de 2014 a fin de llevar a cabo la reunión de conciliación.
- 1.9. Mediante Oficio No. 835-SITRAUSM-2014, el SITRAUSM solicitó a la UNMSM el permiso necesario a fin de asistir a la reunión de conciliación del pliego de reclamos para la Comisión Negociadora, el mismo que fue denegado mediante Oficio No. 9997DGA-OGRRHH/2014.
- 1.10. Sin perjuicio de lo mencionado, con fecha 11 de marzo de 2014, se llevó a cabo la Audiencia de Conciliación, en donde ninguna de las partes llegó a un acuerdo, sino que por el contrario, se informó de un recurso de oposición -planteado por la UNMSM- a la conciliación.
- 1.11. En base a esto, el SITRAUSM dio por culminada la etapa de conciliación.



*[Handwritten Signature]*  
 KARIMYUSY VALADARES YATACO  
 Apoyo Jurídico  
 Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
 El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio 1311 que obra en el Expediente N° 155211-2014 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

1317

Ministerio  
Dirección

- 1.12. Con fecha 26 de marzo de 2014, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, citó a las partes para el día 02 de abril de 2014 a fin de llevar a cabo la reunión de extraproceso.
- 1.13. Mediante Oficio No. 52-SITRAUSM-2014, el SITRAUSM solicitó a la UNMSM el permiso necesario a fin de poder asistir a la reunión de extraproceso programada, sin embargo, el mismo fue denegado mediante Expediente No. 04289-SG-2014.
- 1.14. Sin perjuicio de lo anterior, la reunión de extraproceso se llevó a cabo con fecha 02 de abril de 2014, no obstante, las partes no llegaron a ningún acuerdo.
- 1.15. Mediante Oficio No. 69-SITRAUSM-2014, de fecha 14 de mayo de 2014, el SITRAUSM sometió la controversia a arbitraje potestativo previsto en el texto modificado del artículo 61-A de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. En base a lo expuesto, el SITRAUSM designó como árbitro al Doctor Javier Neves Mujica.
- 1.16. Mediante escrito de fecha 26 de mayo de 2014, el SITRAUSM pone en conocimiento del MINTRA que habiendo sido notificada su decisión de iniciar un arbitraje potestativo, la UNMSM no cumplió con designar a su árbitro en el plazo establecido por ley, motivo por el cual solicitó se le designe un árbitro para el inicio del arbitraje potestativo. En base a lo expuesto, el MINTRA designó como árbitro al Doctor Pedro Yataco Ballesteros.
- 1.17. Mediante Carta, de fecha 9 de setiembre de 2014, los Doctores Javier Neves Mujica y Pedro Yataco Ballesteros designaron al Doctor Orlando de las Casas de la Torre Ugarte como Presidente del Tribunal Arbitral. Este nombramiento fue aceptado por el Doctor De las Casas, lo cual generó que a partir de ese momento



*[Handwritten Signature]*  
 KARIMYUSY VALLADARES YATACO  
 Apoyo Jurídico  
 Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
 El que suscribe certifica que  
 este documento es copia  
 fiel del folio 1317 que obra  
 en el Expediente N° 05211-2014 que  
 se ha tenido a la vista, al cual me  
 remito en caso necesario.

*[Handwritten Signature]*

tenga a su cargo la solución del pliego de peticiones presentadas por SITRAUSM.

1318  
ver mil tres  
Cuevas

1.18. Así, con fecha 31 de octubre de 2014, se realizó la Audiencia de Instalación, mediante la cual se declaró formalmente iniciado el proceso arbitral para resolver las controversias de la negociación colectiva seguida por el SITRAUSM y la UNMSM por el periodo 2012, de conformidad con el artículo 61-A del Decreto Supremo No. 011-92-TR. Cabe mencionar que la UNMSM decidió no suscribir el acta de instalación del presente arbitraje.

1.19. A esta reunión de instalación se presentaron las siguientes personas representando al SITRAUSM:

- i. Gissela Juana Alvitres Oré, como Secretaria General.
- ii. Edgar Luciano Virto Jiménez, como Sub Secretaria General.
- iii. Hernán Teófilo Taipe Centeno, como Secretario de Defensa.
- iv. Víctor Huaylla Quispe, como Secretario de Economía.

1.20. A través del Acta de Instalación y Señalamiento de las Reglas que regirán el Proceso Arbitral, se determinó que el SITRAUSM presentaría sus apreciaciones por escrito sobre la procedencia del arbitraje potestativo y los medios probatorios que estime conveniente. A pesar de que la UNMSM no suscribió el acta de instalación se le dio la oportunidad de presentar sus descargos.

1.21. El Tribunal fijó como fecha para la sustentación de posiciones el día miércoles 19 de noviembre a horas 8:00 a.m.

1.22. Mediante escrito de fecha 6 de noviembre de 2014, la UNMSM presentó sus descargos.



*Karimyus*  
KARIMYUS VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**

El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio... 1318 ... que obra en el Expediente N° 11.5211-2014 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

131

un mil trece  
diecinueve

1.23. Mediante escrito de fecha 7 de noviembre de 2014, el SITRAUSM señaló los actos de mala fe de parte de la UNMSM, los mismos que justificaban su pedido de arbitraje potestativo.

1.24. Con fecha 12 de noviembre de 2014, la UNMSM absolvió el traslado del escrito presentado por el SITRAUSM.

1.25. Mediante escrito de fecha 14 de noviembre de 2014, el SITRAUSM absolvió el traslado del escrito de fecha 12 de noviembre de 2014 presentado por la UNMSM.

1.26. Con fecha 19 de noviembre de 2014, siendo las 8:00 a.m. se llevó a cabo la sesión programada, a fin de que las partes sustenten sus posiciones sobre la procedencia del arbitraje potestativo. Mediante Acta de misma fecha, se dejó constancia de la ausencia de la UNMSM a pesar de encontrarse debidamente notificada.

1.27. Mediante Resolución No. 1, de fecha 06 de diciembre de 2014, el Tribunal Arbitral resolvió declarar procedente el arbitraje potestativo solicitado por el SITRAUSM, toda vez que los hechos se encontraban dentro del supuesto de comisión de actos de mala fe negocial recogidos en el inciso 61-A literal b) del Decreto Supremo No. 011-92-TR, tipificados en el artículo 1º literales b), e), j) y k) de la Resolución Ministerial No. 284-2011-TR. Asimismo, dispuso que las partes presenten su pliego de propuestas a efectos de la posterior emisión del laudo correspondiente.

1.28. SITRAUSM cumplió con presentar su Propuesta Final del Pliego de Reclamos 2012-2013. La UNMSM, por el contrario, presentó un escrito señalando que no procede legalmente el presente arbitraje.



*[Signature]*  
KARIMYUSY VALDARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática es copia fiel del folio 131 que obra en el Expediente N° 1.11.21/2014 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

132

unmitra  
Jen

1.29. Mediante escrito, de fecha 05 de enero de 2015, la UNMSM presentó denuncia civil y solicitó la nulidad de todo lo actuado hasta el emplazamiento, argumentando que el Consejo Universitario no fue emplazado con las notificaciones y todo lo actuado en el proceso, a pesar de ser el encargado de negociar colectivamente.

1.30. Mediante escrito, de fecha 08 de enero de 2015, la UNMSM presentó recurso de reconsideración contra la Resolución No. 1, del 06 de diciembre de 2014.

1.31. Mediante escrito, de fecha 13 de enero de 2015, el SITRAUSM absolvió el traslado de la denuncia civil y nulidad requerida por la UNMSM. Asimismo, se presentó escrito que absuelve traslado del recurso de reconsideración.

1.32. Mediante escrito, de fecha 15 de enero de 2015, el SITRAUSM presentó escrito justificando sus propuestas finales.

1.33. Mediante escrito, de fecha 22 de enero de 2015, la UNMSM absolvió el traslado del escrito presentado por el SITRAUSM de fecha 13 de enero de 2015.

1.34. Mediante Resolución No. 2, de fecha 28 de enero de 2015, el Tribunal Arbitral resolvió (i) declarar improcedente el recurso de reconsideración solicitado por la UNMSM toda vez que no sería la vía idónea para dilucidar si la constitución de la organización sindical se produjo conforme a ley o no, sino que la Resolución No. 1 se encargaba exclusivamente de determinar la existencia o

no de actos de mala fe; (ii) declarar improcedente la denuncia civil, y, como consecuencia de ello, improcedente la nulidad civil, y, como consecuencia de ello, improcedente la nulidad civil, y, como consecuencia de ello, improcedente la nulidad civil,



KARIMYUIS VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

COPIA CERTIFICADA  
El que suscribe certifica que la presente fotostática es copia fiel del folio 1320 que obra en el Expediente N° 155717-2012, que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

deducida por la UNMSM; (iii) tener por presentada la propuesta final de parte del SITRAUSM; y, (iv) conceder el plazo de 03 días hábiles, contados a partir de la fecha de notificación de la Resolución, para que la UNMSM cumpla con presentar su propuesta final.

1321  
Am. Miltraci  
Santini

- 1.35. Mediante escrito, de fecha 19 de marzo de 2015, la UNMSM pone en conocimiento del Tribunal Arbitral una denuncia interpuesta ante la Fiscalía.
- 1.36. Con fecha 26 de marzo de 2015, el SITRAUSM solicita no dar por presentado el pliego final de la UNMSM.
- 1.37. Mediante carta, de fecha 06 de abril de 2015, el Tribunal Arbitral citó a las partes para la Audiencia de Sustentación de Propuesta Final a realizarse el día 13 de abril de 2015.
- 1.38. Mediante carta notarial de fecha 09 de abril de 2015, la UNMSM solicita que el Consejo Universitario sea emplazado legalmente en el proceso arbitral.
- 1.39. Mediante escrito, recibido con fecha 10 de abril de 2015, la UNMSM comunicó al Tribunal Arbitral que no podría asistir a la Audiencia de Sustentación de Propuesta Final.
- 1.40. Mediante Resolución No. 3, de fecha 13 de abril de 2015, el Tribunal Arbitral reprogramó la Audiencia de Sustentación de Propuesta Final para el día 17 de abril de 2015.
- 1.41. Con fecha 17 de abril de 2015, se llevó a cabo la Audiencia de Sustentación de Propuesta Final únicamente con la presencia del



*[Handwritten Signature]*  
KARIMYUS Y VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociación Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio... 1321... que obra en el Expediente N° 22211-2015 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

SITRAUSM. Mediante Acta de la misma fecha, se dejó constancia que la UNMSM no asistió a la citación.

1325  
Amministración  
Unificada

## II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES:

- 2.1. La propuesta final del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (SITRAUSM) comprende lo siguiente:

### CLÁUSULA PRIMERA: ESTABILIDAD LABORAL

- I. Que, a efectos de que se proceda con la no renovación o despido de trabajadores, deben concurrir tres condiciones:

- Que exista causa justa;
- Que dicha causa además este señalada en la ley; y,
- Que dicha causal de no renovación o despido sea debidamente comprobada, por parte de una Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios que cuente con una representación del Sindicato.

- II. Y, adicional y expedita, en relación al personal contratado, tanto personal SNP como CAS, este Tribunal Arbitral reconoce la plena vigencia de la Ley No. 24041 – Ley de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no puede ser cesado ni destituido sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo No. 276.

### CLÁUSULA SEGUNDA: Cumplimiento de la Ley 29849, LEY QUE ESTABLECE LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 Y



KARIMYUST VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática es copia fiel del folio 1322 que obra en el Expediente N° 1321-2012 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

Comité de  
Seguridad

**OTORGA DERECHOS LABORALES, Artículo 6, inciso b):**  
**"jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. Cuando labora en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales le será aplicable tal jornada especial"**

La UNMSM adecuará la jornada laboral del personal CAS a: 38 horas y 45 minutos semanales que incluye 01 hora de refrigerio al día, jornada que actualmente goza el personal del régimen laboral general de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (DL 276), según la Resolución Rectoral No. 01957-R-04 que aprueba la Directiva No. 01-OGP-VRADM-2004 referente al registro de asistencia y permanencia del personal administrativo y obrero de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; que en su numeral 9 establece "la jornada laboral del personal administrativo es de lunes a viernes con 38 horas y 45 minutos semanales"

**CLÁUSULA TERCERA: Pago de horas adeudadas por Incumplimiento de la Ley 29849, LEY QUE ESTABLECE LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 Y OTORGA DERECHOS LABORALES, Artículo 6, inciso b); "jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labora en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales le será aplicable tal jornada especial".**

La UNMSM contabilizará las horas adicionales a la jornada de 38 horas y 45 minutos semanales laboradas por el personal CAS desde el 06/04/2012 a fin que procedan a cuantificar el monto



KARIMYUS VALADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática es copia fiel del folio... 1223... que obra en el Expediente N° 9.55711-1012, que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

1924

Amnistia  
Sindicato

adeudado hasta la fecha de adecuación del horario. La UNMSM pagará a los trabajadores CAS las horas adeudadas por trabajo adicional forzado por incumplimiento de la Ley No. 29849 LEY QUE ESTABLECE LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 Y OTORGA DERECHOS LABORALES, Artículo 6 inciso b).

Dicho pago deberá incluir los intereses legales, ello sin perjuicio que los trabajadores CAS puedan ejercer su derecho a solicitar indemnización por daños y perjuicios u otros por el incumplimiento de Ley No. 29849 Artículo 6 inciso b).

**CLÁUSULA CUARTA: Cumplimiento de la Ley 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Que la UNMSM cumpla con la Ley No. 29783 y proceda a:

1. La conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UNMSM;
  - ✓ Designando a sus representantes tanto en titular como suplentes,
  - ✓ Convocar a la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe ser democrática, mediante votación secreta y directa, entre los candidatos presentados por los trabajadores, que incluyen a los CAS;
  - ✓ Así como a los supervisores o Subcomité de Seguridad y Salud en las sedes externas, las cuales deberán ser elegidos en función al número de trabajadores.

2. La elaboración del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.



KARIMYUS VALADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**

El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio... 1324... que obra en el Expediente N° 05711-2017, que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

3. Iniciar la dotación de todos los implementos necesarios para cuidar la salud y condiciones de trabajo de todos los trabajadores CAS de campo (jardines, operaciones y mantenimiento, seguridad y vigilancia, otros).
4. Entre otros que la norma establece.

1325  
con mil trescientos  
veinticinco

### **CLÁUSULA QUINTA: LOCAL SINDICAL Y MATERIALES PARA EL SITRAUSM**

La UNMSM se compromete a entregar un local sindical al SITRAUSM con espacio adecuado dentro de sus instalaciones para que este desempeñe sus funciones y que servirá de oficina sindical.

El plazo máximo para la entrega del local propio y definitivo es de 30 días naturales desde la emisión del laudo, de no contar con un local disponible hasta dicha fecha, deberá pagar el costo del alquiler de un local que el SITRAUSM designe hasta la asignación definitiva del local sindical.

### **CLÁUSULA SEXTA: LICENCIAS SINDICALES**

La UNMSM otorgará licencia sindical permanente al Secretario General, Sub Secretario General, Secretario de Defensa y Secretario de Organización; para ser usadas de acuerdo a las necesidades de la organización sindical. La administración de la licencia sindical es de responsabilidad de la Junta Directiva del Sindicato.

### **CLÁUSULA SÉTIMA: ACTUALIZACIÓN DE REGLAMENTOS Y DIRECTIVAS APLICABLES AL PERSONAL CAS.**



KARIMYUIS VALENTINES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

#### **COPIA CERTIFICADA**

El que suscribe certifica que la presente fotostática es copia fiel del folio... 1325 ... que se encuentra en el Expediente N° 175211-2014... se ha tenido a la vista, a fin de remitir en caso necesario.

1. La UNMSM actualizará en el Reglamento de Seguridad Interna en el plazo de 30 días el Reglamento de Seguridad Interna de la UNMSM, con la participación con voz y voto de 2 representantes del SITRAUSM.

2. La UNMSM actualizará la Directiva del personal CAS, con la participación con voz y voto de 2 representantes del SITRAUSM.

Ambas directivas deberán ser aprobadas al 30/04/2015.

### CLÁUSULA OCTAVA: REMANENTE DE ADMISIÓN

La UNMSM otorgará al personal CAS por remanente de admisión la suma de S/. 800.00 Nuevos Soles por año, a partir del año 2013 en adelante, el mismo que debe abonarse según el siguiente cronograma:

Mayo: S/. 300.00 Nuevos Soles

Setiembre: S/. 300.0 Nuevos Soles

Noviembre: S/. 200.00 Nuevos Soles

### CLÁUSULA NOVENA: AUMENTO DIFERENCIADO DE REMUNERACIONES

La UNMSM otorgará a favor de cada trabajador del SITRAUSM el aumento de sus remuneraciones en los siguientes rangos:

- A los trabajadores que perciben remuneraciones igual o menor a S/. 1, 000.00 nuevos soles: el aumento será de S/. 350.00 (Trescientos cincuenta y 00/100 nuevos soles).

A los trabajadores que perciben remuneraciones mayores de S/. 1, 000.00 hasta S/. 1, 500.00 nuevos soles: el aumento



KARIMYUS VALADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

COPIA CERTIFICADA

El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio.....1326.....que obra en el Expediente N° 15511-01-2015, que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

1326  
Cumplido  
Cuenta de

será de S/. 250.00 (Doscientos cincuenta y 00/100 nuevos soles).

- A los trabajadores que perciben remuneraciones mayores de S/. 1, 500.00 hasta S/. 2, 000.00 nuevos soles: el aumento será de S/. 150.00 (Ciento cincuenta y 00/100 nuevos soles).

132  
Remisión  
Cento S.

### CLÁUSULA DÉCIMA: ASIGNACIÓN POR ESCOLARIDAD

La UNMSM otorgará a favor de cada trabajador del SITRAUSM una asignación por escolaridad, en la primera quincena del mes de marzo/ por la suma de S/. 350.00 (Trescientos Cincuenta y 00/100 nuevos soles).

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: GASTOS POR SEPELIO

La UNMSM otorgará a favor de cada trabajador del SITRAUSM la suma de 1 UIT por el fallecimiento de un familiar directo. En caso del fallecimiento del trabajador, se le entregará al familiar que hubiera autorizado, la misma cantidad.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: RIESGO DE CAJA

La UNMSM otorgará a favor de cada trabajador del SITRAUSM que trabajen en las Cajas de las Facultades o de la Administración Central, el monto de S/ 100,00 (Cien y 00/100 nuevos soles) mensuales.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: UNIFORME INSTITUCIONAL



KARIM LUIS VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

### COPIA CERTIFICADA

El que suscribe certifica que la presente fotostática es copia fiel del folio 132 que obra en el Expediente N° 15211-7-000 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

La UNMSM otorgará a favor de cada trabajador del SITRAUSM un uniforme institucional por año para el desempeño de sus labores. El uniforme constará de saco, pantalón y blusa o camisa.

1325  
Un mil Trece  
Cientos

**CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: SERVICIOS DE LA CLÍNICA UNIVERSITARIA**

La UNMSM se compromete a prestar sus servicios médicos asistenciales a los trabajadores CAS por medio de la Clínica Universitaria con un pago de S/. 3.50 Nuevos Soles.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: SERVICIOS DE MOVILIDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO**

La UNMSM se compromete a otorgar el servicio de movilidad, sin costo alguno, por fallecimiento del trabajador CAS y/o familiar directo.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: BONO DE CIERRE DE PLIEGO**

La UNMSM otorgará a favor de cada trabajador del SITRAUSM una bonificación por cierre de pliego 2012 equivalente a S/. 600.00 (Seiscientos 00/100 nuevos soles).

**ASPECTOS GENERALES:**

**Vigencia y ámbito de aplicación:** El presente convenio colectivo tiene la vigencia de un año, desde el 01 de Enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013, Por tratarse de un sindicato minoritario, los beneficios otorgados serán de aplicación únicamente a los afiliados del SITRAUSM (en adelante CAS). Los presentes beneficios tienen carácter permanente y se aplican a todos los trabajadores



KARIMY UBI VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática es copia fiel del folio... 1328... que obra en el Expediente N° 15211-1-001 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

afiliados al SITRAUSM, en los términos establecidos en cada concepto. *Los montos postados son independientes a los aumentos salariales que pudiera decretar el Gobierno y a los ya consagrados por la legislación vigente.*

137  
Un ministro  
Cerrón

**Pagos retroactivos:** Las fechas límites de pagos serán en un mes a la emisión del laudo.

- 2.2. Por el lado contrario, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) no presentó propuesta final.

### III. FUNDAMENTOS Y ALCANCES DEL ARBITRAJE:

- 3.1. El arbitraje es un medio de solución de conflictos al que pueden recurrir voluntariamente cualquiera de las partes, que consiste en trasladar la competencia resolutoria de las partes hacia afuera (heterocomposición), de modo que éstas se sujetan a lo que determine el árbitro o Tribunal que han elegido. En tal sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que "*se concibe a esta institución como el proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de la justicia*"<sup>1</sup>.
- 3.2. La Constitución Política del Perú establece la jurisdicción arbitral en el inciso 1 del artículo 139°, señalando: "*Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral*"<sup>2</sup> (resaltado nuestro). En cuanto a la relación entre la jurisdicción arbitral y jurisdicción ordinaria el Tribunal Constitucional ha resaltado lo siguiente:



Fundamento 3 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 6167-2005/HC/TC.

Esta disposición tiene como antecedente el artículo 235 (inciso 1) de la Constitución de 1979.

KARIMYUS VALDARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica con la presente fotostática es fiel del folio 1329 que se ha tenido a la vista, al cual me refiero en el caso necesario.

1330  
Constitución  
Tránsito

"El artículo 139, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional **consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral**, lo que determina que, en el actual contexto, el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada"; agregando que **"el arbitraje no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustitutorio, sino como una alternativa que complementa el sistema judicial puesta a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias."**<sup>3</sup> (Resaltado nuestro).

3.3. En este contexto, el arbitraje, que como institución resulta más antigua que la potestad jurisdiccional de los jueces<sup>4</sup>, ha demostrado a lo largo de los años una enorme utilidad para la vida en sociedad. Actualmente, su fundamento trasciende la esfera de la autonomía de la voluntad de las partes para llegar a tener un sustento constitucional como "jurisdicción de excepción".

3.4. En base al artículo constitucional antes citado, existe por parte de la doctrina consenso en reconocer una doble fuente de legitimación de la jurisdicción arbitral, al sostener que "(...) **siendo el Perú un Estado constitucional y democrático de Derecho, esta legitimación proviene de la voluntad general, plasmada por el constituyente en las Cartas de 1979 y 1993; mientras que, en el marco de una determinada controversia, es el principio de autonomía de la voluntad de los privados, el elemento que**

<sup>3</sup> Fundamentos 7 y 10 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC/TC.

<sup>4</sup> Al respecto, véase: Vidal Ramírez, Fernando. "Manual de Derecho Arbitral". Gaceta Jurídica. Primera edición, 2003. Pág. 10.



KARIMYUSY VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática es copia fiel del folio 1330 que obra en el Expediente N° 05511-2012 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

1331

Un mil Tre  
Trenta

*legítima* la intervención de los árbitros en la resolución del conflicto" <sup>5</sup> (resaltado nuestro). En el mismo sentido, se ha pronunciado Hundskopf cuando señala que "(...) Si bien las partes escogen a los árbitros o se someten a un Tribunal Arbitral, la facultad de los mismos está, más que en la autonomía de la voluntad de las partes, en el reconocimiento por la constitución<sup>6</sup>, (resaltado nuestro).

3.5. El arbitraje laboral tiene un anclaje constitucional propio y está sustentado en el deber constitucional del Estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos. En este sentido, tomando en cuenta que las relaciones laborales se configuran, en gran medida, en torno a la convivencia de dos intereses distintos y opuestos en muchos casos se genera que en la relación laboral exista un conflicto subyacente que se manifiesta veladamente en algunos casos y en otros de manera abierta. En este aspecto, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos, entre los que está el propio Derecho del Trabajo, en general, y los medios alternativos de solución de conflictos, en especial, para procesar y resolver las controversias laborales de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución.

3.6. El tema tiene tanta relevancia que esta obligación de atender especialmente a la conflictividad laboral ha alcanzado rango constitucional, como se demuestra del texto de nuestra norma suprema. Al respecto, el artículo 28° establece lo siguiente: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. **Fomenta la**

<sup>5</sup> Landa Arroyo, César "El Arbitraje en la Constitución de 1993 y en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional". Pág. 107. En; [http://www.castillofreyre.com/biblio\\_arbitraje/vol5/DIA-1-5.pdf](http://www.castillofreyre.com/biblio_arbitraje/vol5/DIA-1-5.pdf)

<sup>6</sup> Hundskopf, Oswaldo. "El Control Difuso en la Jurisdicción Arbitral". Artículo publicado en Diálogo con la Jurisprudencia, Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, N° 91, Año II. Lima, 2006. Pág. 1.



KARIMYUIS YALAYARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática es copia fiel del folio... 1331 ... que obra en el Expediente N° 105211-2012 que se ha tenido a la vista, al cual me remito, en caso necesario.

**negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales"** (resaltado nuestro).

1332  
un mil trescientos

3.7. El artículo constitucional citado, indica claramente que el Estado no puede mantener una actitud abstencionista en el campo de la solución de los conflictos laborales, a la par que señala el camino por el cual se debe transitar al respecto: el de la creación e impulso de todas las formas requeridas para resolver pacíficamente los conflictos.

3.8. Al respecto, el Tribunal Constitucional, ha señalado que:

*"A tenor del inciso 2 del artículo 28° de la Constitución, la intervención del Estado o de entes o personas de la sociedad civil en el régimen privado deben observar dos aspectos muy concretos, a saber: **Fomentar el convenio colectivo y Promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales** en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva (...). En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada. En cuanto al segundo, **la promoción se viabiliza según la norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje**"* <sup>7</sup> (resaltado nuestro).

3.9. Además, en el mismo fundamento jurídico de esta sentencia, el Tribunal Constitucional desarrolla el contenido de la obligación de promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales, anotando que: "(...) *Esta promoción se justifica en*

<sup>7</sup> Fundamento 35 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 008-2005-PI/TC.



KARIMY LISY VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

COPIA CERTIFICADA  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio 1332 que obra en el Expediente N° 155711-01 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

193

Administración  
Previdente

razón de las dos consideraciones siguientes: **-Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente** en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica. **-Otorgar satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral (...)**" (resaltado nuestro). Hay, pues, una clara opción por la búsqueda de la paz laboral como horizonte de acción estatal, que no se puede soslayar, sino que se tiene que apuntalar en cada ocasión.

3.10. En cuanto al concepto del arbitraje en materia laboral, el Tribunal Constitucional lo define como "(...) el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje laboral, en el ámbito privado, se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto (...) **Se trata de una forma interventiva a través de la cual un tercero neutral establece, por medio de un laudo, la solución del conflicto**"<sup>8</sup> (resaltado nuestro).

3.11. Los pronunciamiento de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en adelante CEACR, establecen que si bien la regla es que la decisión de someter una controversia a arbitraje debe ser la voluntad de las partes también han mencionado dos supuestos en los que el arbitraje no sería el resultado de la voluntad concurrente de las partes:

"257. En lo que respecta al arbitraje impuesto a solicitud de una sola de las partes, la Comisión considera que de manera general es contrario al principio de negociación



Fundamento 38 de la Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente No. 008-2005-PI/TC.

KARIMYUSY VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
la presente fotocopiada es copia fiel del folio... 33... que obra en el Expediente N°... 455211... que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

1331

Un millero  
Tramiteo

voluntaria de los convenios colectivos establecido en el Convenio núm. 98 y, por consiguiente, a la autonomía de las partes en la negociación. No obstante, puede admitirse una excepción en aquellos casos en que existan disposiciones, que por ejemplo, permitan a las organizaciones de trabajadores iniciar este procedimiento, para la firma del primer convenio colectivo. Como la experiencia demuestra que el acuerdo del primer convenio colectivo es frecuentemente uno de los pasos más difíciles en el establecimiento de sanas relaciones profesionales, este tipo de disposiciones puede considerarse como mecanismos y procedimientos que facilitan la negociación colectiva. 258. En cuanto a la imposición del arbitraje a iniciativa de las autoridades, la Comisión considera que tales intervenciones son difícilmente conciliables con el principio de negociación voluntaria establecido en el artículo 6 del Convenio núm. 98. No obstante, la Comisión debe admitir que existe un momento en la negociación en el cual tras negociaciones prolongadas e infructuosas, puede justificarse la intervención de las autoridades, cuando es obvio que el bloqueo de las negociaciones no será superado sin una iniciativa de las mismas. En virtud de la gran diversidad de sistemas jurídicos (además de la jurisprudencia y prácticas nacionales) vigentes en los diferentes Estados Miembros para solucionar este problema, que es uno de los más complejos en materia de relaciones laborales, la Comisión se limitará a brindar indicaciones de orden general y ciertos principios que podrán ser aplicados a través de "medidas apropiadas a las condiciones nacionales", como las previstas en el artículo 4 del Convenio<sup>9</sup>, (resaltado y subrayado nuestro).

Handwritten mark resembling a stylized 'Z' or '2'.



<sup>9</sup> OIT: La Libertad Sindical y la Negociación Colectiva. Conferencia Internacional del Trabajo 87ª Reunión 1994.

*Karimy*  
 KARIMY ESTY VALLADARES YATACO  
 Apoyo Jurídico  
 Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
 El que suscribe certifica que  
 es una copia fiel del folio.....1331..... que obra  
 en el Expediente N°.....15511/2011..... que  
 se ha tenido a la vista, al cual me  
 remito en caso necesario.

Handwritten signature or mark at the bottom right.

1935

Un millon  
Trinidad

3.12. Siguiendo con el desarrollo del mandato constitucional, el ordenamiento infra constitucional reconoce el arbitraje en materia laboral, tanto en el ámbito individual como en el colectivo. En este último caso, el TUO de la LRCT (artículos 61° y siguientes) consagra y desarrolla de manera detallada el arbitraje, como alternativa frente al ejercicio del derecho de huelga. De allí que esta regulación se inscriba directamente en el cumplimiento de la obligación constitucional de promover todos aquellos medios que ayuden a la generación de paz social, en un ámbito en el que se procesan justamente los conflictos laborales: la negociación colectiva.

3.13. El 17 de diciembre de 2011 fue publicado el Decreto Supremo No. 014-2011-TR que agregó el Artículo 61-A al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 011-92-TR y dispuso la creación del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas. El artículo en referencia dispone:

*"Artículo 61-A- Arbitraje potestativo: Las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo en los siguientes supuestos: a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; y, b) Cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo. (...)"*  
(Resaltado nuestro).

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or 'Z'.

3.14. El 24 de setiembre de 2011 se publicó la Resolución Ministerial No. 284-2011-TR que desarrolló normas complementarias a las



Ginebra, 1994. Párrafos 257 y 258.

*[Signature]*  
KARIMYUIS VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática es copia fiel del folio 1320 que obra en el Expediente N° 1511-11-11 que se ha tenido a la vista, al cual no se ha tenido en cuenta el caso necesario.

*[Signature]*

disposiciones establecidas en el Decreto Supremo No. 014-2001-TR, sobre arbitraje en materia de relaciones colectivas de trabajo. La Resolución, entre otros temas, establece una lista enunciativa de los supuestos de mala fe negocial que pueden dar lugar al arbitraje potestativo.

137  
con sus  
trámites

3.15. Como puede apreciarse, el segundo supuesto contemplado por el Decreto Supremo N° 014-2011-TR se presenta cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo. En el caso de la negociación colectiva entre la UNMSM y SITRAUSM nos encontramos ante una negociación en la que ha quedado establecido que la UNMSM incurrió en actos de mala fe con la intención de dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.

3.16. Por lo expuesto, quedó establecido mediante Resolución No. 1 que nos encontramos en un supuesto de arbitraje potestativo.

#### IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL RÉGIMEN CAS

4.1. Al respecto, debemos manifestar que este Tribunal Arbitral no puede desconocer los derechos que ostentan los trabajadores pertenecientes al régimen CAS.

4.2. Si bien en el Decreto Legislativo No. 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, existía una evidente omisión constitucional en la regulación de los derechos de sindicación y huelga en el régimen CAS, a través del Expediente 002-2010-PI/TC -demanda de inconstitucionalidad del Decreto Legislativo No. 1057- el Tribunal Constitucional determinó que esta omisión debía ser subsanada en acatamiento de lo dispuesto en el artículo 28° de la Constitución.



KARIM ELSY YALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática es copia fiel del folio... 1336... que obra en el Expediente N° 13311-1-123 que se ha tenido a la vista, al cual me referiré en caso necesario.

1337

Un mil trescientos Treinta y Siete

4.3. Así, el artículo 28° de la Constitución establece expresamente lo siguiente:

*"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."*

4.4. Sumado a ello, debe mencionarse que el artículo 11° del Convenio No. 87 de la OIT, establece que "todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación".

*[Handwritten mark]*

4.5. En base a lo expuesto, el artículo 6° de la Ley No. 29849, ley que modificó el Decreto Legislativo No. 1057, otorgó a los trabajadores CAS el derecho a la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 010-2013-TR, y normas reglamentarias.



4.6. Por tanto, es conveniente señalar que el personal CAS tiene garantizado constitucionalmente el derecho de sindicación.

*[Signature]*  
KARIM VILLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio... 1337... que obra en el Expediente N° 15211-2012 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

*[Handwritten signature]*

1338

Unanimidad  
Tréintica

**V. RESPECTO DE LA PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL:**

5.1. Este Tribunal Arbitral cumple con emitir el presente laudo dentro del plazo estipulado por el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, considerando para tal efecto, todos los actos y escritos dilatorios presentados por la UNMSM en el proceso arbitral.

5.2. Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el artículo 65° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, el Tribunal Arbitral debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de una y otra.

5.3. Asimismo, el artículo 65° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, faculta al Tribunal -dada la equidad que el fallo debe tener- para atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida; y que, a juicio de este Tribunal, resulta aplicable al presente caso, manteniendo la integridad de la propuesta elegida.

5.4. Al no haber presentación de propuesta final por parte de la UNMSM, este Tribunal Arbitral ha procedido a analizar la propuesta final presentada por el SITRAUSM, llegando a la conclusión de acogerla por unanimidad, aunque atenuando ciertos aspectos.

5.5. El artículo 76° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala que el laudo arbitral tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos que las convenciones colectivas adoptadas



*[Signature]*  
KARIMYUIS VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática es copia fiel del folio..... que obra en el Expediente N°..... que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

*[Signature]*

1339

Un impreso  
Trenti ma

en negociación directa, por lo que la decisión arbitral tiene carácter sustitutorio de la voluntad de las partes, y el Tribunal Arbitral puede resolver sobre las mismas materias que pueden adoptarse en negociación directa.

5.6. Para efectos de la solución adoptada por este Tribunal, se ha tomado en cuenta la información presentada que señala la realidad específica de la UNMSM; así como los sustentos de las solicitudes planteadas por el SITRAUSM en la Audiencia de Sustentación de Propuesta Final.

5.7. Los términos y los fundamentos de la decisión arbitral adoptada, con las precisiones conceptuales que se ha estimado incorporar y las razones que se han tenido para adaptarlos, tal como lo exige el artículo 57° del Reglamento del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo No. 011-98-TR, se exponen a continuación:

**A. RESPECTO DE LA ESTABILIDAD LABORAL (CLÁUSULA PRIMERA), LA REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO (CLÁUSULA SEGUNDA), PAGO DE HORAS EXTRAS (CLÁUSULA TERCERA) Y CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CLÁUSULA CUARTA).**

Respecto de estas propuestas, este Tribunal considera que los trabajadores CAS se rigen por normas específicas sobre la materia; siendo además necesario mencionar que al tratarse de un régimen especial, pueden existir diferenciaciones justificadas con otros regímenes laborales.



*[Signature]*  
KARIM LUIS VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio... 1339... que obra en el Expediente N° 155211... que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

*[Signature]*

*[Handwritten mark]*

*Con mis papeles*

Partiendo de lo anterior, resulta relevante mencionar -para efectos del presente caso- que existen dos tipos de conflictos laborales: (i) jurídicos; y, (ii) económicos. Así, los conflictos jurídicos son aquellos que versan sobre la aplicación o interpretación conforme a derecho de las normas laborales y convenios colectivos vigentes. En cambio, los convenios económicos carecen de toda base jurídica, ya que tienen su origen en la pretensión de una de las partes de obtener un beneficio del que carece o conseguir la mejora de uno existente<sup>10</sup>.

A diferencia de los conflictos económicos, el Poder Judicial tiene jurisdicción para conocer un conflicto laboral jurídico, pudiendo las partes decidir someter este conflicto a la jurisdicción arbitral, quien complementaría al sistema judicial en ese caso.

En ese sentido, el conflicto laboral jurídico siempre requerirá del consentimiento de ambas partes para su validez. En efecto, la Sexta Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que:

*"Las controversias jurídicas en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje, siempre y cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y, adicionalmente, la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal".*

*Handwritten mark*

<sup>10</sup> SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. "La mediación en los conflictos colectivos de trabajo". En: <http://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2010/02/mediacion-conflictos-colectivos-ucmwsanguinetti.pdf>



*KARIMY VALLADARES YATACO*  
Asesor Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio 1370 que obra en el Expediente N° 17571-2010, que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

*Handwritten signature*

1341

*sin millaresa  
cuarenta*

Esto lleva a la conclusión de que, en materia de conflictos jurídicos laborales, la regla es que sean conocidos por el Poder Judicial y no por los árbitros, quienes solo podrán resolver un conflicto de este tipo cuando se pacte el convenio arbitral por trabajadores que perciban una remuneración mensual de tal magnitud que evidencie una relación de menor asimetría negocial entre las partes.

Por otro lado, en el caso del arbitraje laboral económico, la regla de voluntariedad ha sido recogida en el artículo 61° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

No obstante, el Decreto Supremo No. 014-2011-TR introduce dos supuestos de arbitraje potestativo, siendo uno de ellos cuando existen actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.

Por tanto, es evidente que mientras para el arbitraje laboral jurídico se requiere de la necesaria concurrencia de voluntades, para el arbitraje laboral económico existen excepciones donde la confluencia de voluntades no es necesaria.

Es justamente en este último supuesto donde nos encontramos. Estamos en un arbitraje laboral económico que ha surgido en base a la declaración de procedencia del arbitraje potestativo por actos de mala fe a través de la Resolución No. 1.

No obstante, el SITRAUSM solicita en estas cuatro primeras cláusulas que nos pronunciamos respecto de un conflicto



*[Signature]*  
KARIM CISTY VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio... *1341* ... que obra en el Expediente N° *10.011.2011* que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

*[Signature]*

jurídico, que versa sobre la aplicación de normas laborales vigentes.

1341  
Anulada  
garantía

De acuerdo a lo anterior, este Tribunal, atenuando, ha decidido no conceder estos aspectos ya que no forman parte del ámbito que pueda regular un árbitro a través de un arbitraje laboral económico.

**B. RESPECTO DEL LOCAL SINDICAL Y MATERIALES (CLÁUSULA QUINTA), LICENCIAS SINDICALES (CLÁUSULA SEXTA), ACTUALIZACIÓN DE REGLAMENTOS Y DIRECTIVAS (CLÁUSULA SÉTIMA), REMANENTE DE ADMISIÓN (CLÁUSULA OCTAVA), ASIGNACIÓN POR ESCOLARIDAD (CLÁUSULA DÉCIMA), GASTOS POR SEPELIO (CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA), RIESGOS DE CAJA (CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA), UNIFORME INSTITUCIONAL (CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA), SERVICIOS DE LA CLÍNICA UNIVERSITARIA (CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA), SERVICIOS DE MOVILIDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO (CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA), Y, BONO DE CIERRE DE PLIEGO (CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA).**

Conforme se ha mencionado en párrafos precedentes, al encontrarnos en un arbitraje laboral económico, éste se funda en la pretensión de una de las partes (SITRAUSM) de obtener un beneficio del que carece.

Handwritten mark resembling a stylized 'A' or 'H'.



Respecto de las propuestas descritas, este Tribunal Arbitral ha considerado el no muy elevado impacto económico que

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio 1342 que obra en el Expediente N° 25211-102 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

*[Signature]*  
KARIMYUSY YALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

Handwritten signature or mark at the bottom right of the page.

generan estos beneficios para la UNMSM para valorar su otorgamiento.

134  
Karim Yataco  
Cuarenta

Asimismo, se ha tomado en cuenta la exposición del SITRAUSM en la Audiencia de Sustentación de Propuesta Final, donde se presentó una comparativa respecto de los bonos y/o beneficios que viene otorgando la UNMSM a sus trabajadores que se encuentran bajo el régimen laboral general, a diferencia de lo que sucede con los trabajadores CAS.

A esto, se suma la no intervención ni presentación de propuesta final de parte de la UNMSM, lo cual sugiere su conformidad total con lo propuesto por el SITRAUSM.

En ese sentido, se concluye que no existe discrepancia con respecto al otorgamiento de estos beneficios y mucho menos respecto de la cuantía de los mismos.

De acuerdo con lo anterior, este Tribunal ha decidido optar íntegramente por la propuesta del SITRAUSM, en lo que respecta a: (i) local sindical y materiales (*cláusula quinta*); (ii) licencias sindicales (*cláusula sexta*); (iii) actualización de reglamentos y directivas (*cláusula séptima*); (iv) remanente de admisión (*cláusula octava*); (v) asignación por escolaridad (*cláusula décima*); (vi) gastos por sepelio (*cláusula décima primera*); (vii) riesgos de caja (*cláusula décima segunda*); (viii) uniforme institucional (*cláusula décima tercera*); (ix) servicios de la clínica universitaria (*cláusula décima cuarta*); (x) servicios de movilidad en caso de fallecimiento (*cláusula décima quinta*), y, (xi) bono de cierre de pliego (*cláusula décima sexta*).

4



KARIM YATACO VALLADARES  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

COPIA CERTIFICADA  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio 134 que obra en el Expediente N° 15711-2017 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

C. RESPECTO DEL AUMENTO DIFERENCIADO DE REMUNERACIONES (CLÁUSULA NOVENA)

1341  
con ministerio  
Tos quoren  
are

De conformidad con lo manifestado por el SITRAUSM en la Audiencia de Sustentación de Propuesta Final, uno de los argumentos por los cuales reclama este aumento diferenciado de remuneraciones se basa en la Cuarta Disposición Final del TUO de la Ley No. 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; sin embargo, no ha considerado lo que menciona expresamente para las Universidades:

*"CUARTA: Los ingresos generados como consecuencia de la gestión de los centros de producción y similares de las universidades públicas deben ser utilizados para cubrir los costos de operación, inversiones y cargas impositivas de los centros generadores de ingresos. De existir saldos disponibles, éstos podrán ser utilizados en el cumplimiento de las metas presupuestarias que programe el pliego, en el marco de la autonomía establecida en el artículo 18 de la Constitución Política del Perú y artículos 1 y 4 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria. **Si el cumplimiento de las metas implicara el uso de dichos fondos públicos para el pago de retribuciones, estos no tendrán carácter remunerativo** o pensionable ni constituirán base para el cálculo y/o reajuste de beneficio, asignación o entrega alguna." (Negrita y subrayado nuestro).*



*KARIMYUSY VALADARES YATACO*  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectiva

COPIA CERTIFICADA  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio..... que obra en el Expediente N°..... que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

134

Dem. mil. Trece  
cuarenta y

En ese sentido, las universidades públicas tienen un tratamiento especial dada la autonomía económica que les asigna el artículo 18° de la Constitución, a través de la Ley No. 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; la cual además es reconocida por la propia UNMSM a través de las Resoluciones Rectorales que han venido emitiendo de manera consecutiva para los pagos efectuados al personal: nombrado, designado, profesionales de la salud y persona obrero por conceptos de: **incentivo laboral, canasta de víveres, función educativa, día del trabajador sanmarquino, remanente y productividad de los años 2013, 2014 y 2015**; en donde dichos pagos están sustentados en la norma anteriormente citada.

De lo expuesto, se desprende que **sí se encuentra permitido el otorgamiento de beneficios para el cumplimiento de metas, sin embargo, los mismos no podrían tener carácter remunerativo.**

En conclusión, este Tribunal, atenuando, ha decidido no conceder este aspecto.

**D. VIGENCIA, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PAGO RETROACTIVO:**

Respecto de la vigencia del laudo, este Tribunal señala que el plazo se establecerá conforme a la regulación del Decreto Supremo No. 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Respecto del ámbito de aplicación, este Tribunal expresa que por tratarse de un sindicato minoritario, los beneficios



KARIMYUIS VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Co.

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio 134 que obra en el Expediente N° 15511-1-14, que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

otorgados serán de aplicación únicamente a los afiliados del SITRAUSM.

Respecto del pago, corresponde señalar que las fechas límites de pago serán en un mes de la emisión del laudo.

1341  
Con mi firma  
Garantía

**VI. RESOLUCIÓN:**

En atención a lo expuesto a través de la presente Resolución, **ESTE TRIBUNAL ARBITRAL POR UNANIMIDAD, RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Por unanimidad, acoger -atenuando- la propuesta formulada por el SITRAUSM.

Los términos del laudo arbitral, en este sentido, y que dan solución definitiva al Pliego de Reclamos presentado por el SITRAUSM a la UNMSM, son los siguientes:

**1) LOCAL SINDICAL Y MATERIALES PARA EL SITRAUSM**

La UNMSM se compromete a entregar un local sindical al SITRAUSM con espacio adecuado dentro de sus instalaciones para que este desempeñe sus funciones y que servirá de oficina sindical.

El plazo máximo para la entrega del local propio y definitivo es de 30 días naturales desde la emisión del laudo, de no contar con un local disponible hasta dicha fecha, deberá pagar el costo del alquiler de un local que el SITRAUSM designe hasta la asignación definitiva del local sindical.

**2) LICENCIAS SINDICALES**



KARIMILUIS VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio 1341 que obra en el Expediente N. 15211-1-02, que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

134

Don mil Traci  
presente

La UNMSM otorgará licencia sindical permanente al Secretario General, Sub Secretario General, Secretario de Defensa y Secretario de Organización; para ser usadas de acuerdo a las necesidades de la organización sindical. La administración de la licencia sindical es de responsabilidad de la Junta Directiva del Sindicato.

**3) ACTUALIZACIÓN DE REGLAMENTOS Y DIRECTIVAS APLICABLES AL PERSONAL CAS.**

La UNMSM actualizará en el Reglamento de Seguridad Interna en el plazo de 30 días el Reglamento de Seguridad Interna de la UNMSM, con la participación con voz y voto de 2 representantes del SITRAUSM.

La UNMSM actualizará la Directiva del personal CAS, con la participación con voz y voto de 2 representantes del SITRAUSM. Ambas directivas deberán ser aprobadas al 30/04/2015.

**4) REMANENTE DE ADMISIÓN**

La UNMSM otorgará al personal CAS por remanente de admisión la suma de S/. 800.00 Nuevos Soles por año, a partir del año 2013 en adelante, el mismo que debe abonarse según el siguiente cronograma:

- Mayo: S/. 300.00 Nuevos Soles
- Setiembre: S/. 300.0 Nuevos Soles
- Noviembre: S/. 200.00 Nuevos Soles

*Handwritten mark*



**KARIMUSY VALLADARES YATACO**  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

*Handwritten signature*

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio... que obra en el Expediente N°... que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

*Handwritten signature*

134  
2002  
cuarenta

5) **ASIGNACIÓN POR ESCOLARIDAD**

La UNMSM otorgará a favor de cada trabajador del SITRAUSM una asignación por escolaridad, en la primera quincena del mes de marzo/ por la suma de S/. 350.00 (Trescientos Cincuenta y 00/100 nuevos soles).

6) **GASTOS POR SEPELIO**

La UNMSM otorgará a favor de cada trabajador del SITRAUSM la suma de 1 UIT por el fallecimiento de un familiar directo. En caso del fallecimiento del trabajador, se le entregará al familiar que hubiera autorizado, la misma cantidad.

7) **RIESGO DE CAJA**

La UNMSM otorgará a favor de cada trabajador del SITRAUSM que trabajen en las Cajas de las Facultades o de la Administración Central, el monto de 5/ 100,00 (Cien y 00/100 nuevos soles) mensuales.

8) **UNIFORME INSTITUCIONAL**

La UNMSM otorgará a favor de cada trabajador del SITRAUSM un uniforme institucional por año para el desempeño de sus labores. El uniforme constará de saco, pantalón y blusa o camisa.

9) **SERVICIOS DE LA CLÍNICA UNIVERSITARIA**



KARIMYUST VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

COPIA CERTIFICADA

El que suscribe certifica que la presente fotocopia, es copia fiel del folio..... que obra en el Expediente N°..... que se ha tenido a la vista, al cual me remito en el momento necesario.

La UNMSM se compromete a prestar sus servicios médicos asistenciales a los trabajadores CAS por medio de la Clínica Universitaria con un pago de S/. 3.50 Nuevos Soles.

1349  
Anexo Tres  
Presupuesto

### 10) SERVICIOS DE MOVILIDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO

La UNMSM se compromete a otorgar el servicio de movilidad, sin costo alguno, por fallecimiento del trabajador CAS y/o familiar directo.

### 11) BONO DE CIERRE DE PLIEGO

La UNMSM otorgará a favor de cada trabajador del SITRAUSM una bonificación por cierre de pliego 2012 equivalente a S/. 600.00 (Seiscientos 00/100 nuevos soles).

### 12) ASPECTOS GENERALES:

#### Vigencia y ámbito de aplicación:

Respecto de la vigencia del laudo, es de aplicación la regulación del Decreto Supremo No. 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Por tratarse de un sindicato minoritario, los beneficios otorgados serán de aplicación únicamente a los afiliados del SITRAUSM (en adelante CAS). Los presentes beneficios tienen carácter permanente y se aplican a todos los trabajadores afiliados al SITRAUSM, en los términos establecidos en cada concepto. *Los montos poetados son independientes a los aumentos salariales que pudiera*



KARIM LUIS VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotocopia, es copia fiel del folio..... que obra en el Expediente N°..... que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

1351

Terminada  
Ejecucion

decretar el Gobierno y a los ya consagrados por la legislación vigente.

**Pagos retroactivos:** Las fechas límites de pagos serán en un mes de la notificación del laudo.

**SEGUNDO.-** Regístrese, y comuníquese a las partes y a la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de ley.

*[Handwritten signature]*

Orlando De Las Casas De la Torre Ugarte  
Presidente

*[Handwritten signature]*  
Javier Neves Mujica  
Árbitro

*[Handwritten signature]*  
Pedro Yataco Ballesteros  
Árbitro

*[Handwritten signature]*  
Julio Villalobos Huerta  
Secretario



*[Handwritten signature]*  
KARIMY VALLADARES YATACO  
Apoyo Jurídico  
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

**COPIA CERTIFICADA**  
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio... 1350... que obra en el Expediente N° 15511-102 que se ha tenido a la vista. al cual me remito en caso necesario.