

## LAUDO ARBITRAL

En ciudad de Lima, a los diez días del mes de Julio del dos mil diecisiete, el Árbitro Unipersonal Dr. **Hugo Félix Rosas Villanueva**, designado mediante Auto Directoral General N° 127-2017MTPE/2/14, para dar solución a la Negociación Colectiva 2016-2017 seguida por el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. SINDEMMSA**, y la **EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A.EMMSA**, materia del Expediente N°115110-2016-MTPE/1/20.21, emite el Laudo Arbitral en ejercicio de las facultades reconocidas por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

### I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante Acta de Reunión de Conciliación se formalizó el Acta de Compromiso Arbitral de fecha 06 de Marzo de 2017 en su segunda cláusula, y las demás cláusulas sucesivas, las cuales obran a folios 55, del Expediente N° 115110-2016-MTPE/1/20.21. se aprecia que las partes **EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EMMSA** (en adelante La Empresa) y el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. SINDEMMSA** (en adelante El Sindicato) en virtud de lo dispuesto en el artículo 61° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, expresa, libre y voluntariamente sometieron a Arbitraje la negociación colectiva.
- 1.2. Al no haber arribado a acuerdo alguno en trato directo ni en conciliación, las partes decidieron someter a la solución Arbitral el Pliego de Reclamos de la negociación colectiva 2016-2017, tal como puede apreciarse en el Acta de Compromiso Arbitral antes citada.
- 1.3. Ante la falta de acuerdo entre el **SINDICATO** y la **EMPRESA** sobre la persona del árbitro unipersonal el Ministerio de Trabajo emitió el Oficio N° 1097-2017-MTPE/2/14, en la que se resuelve señalar fecha y hora para la realización del sorteo público para la designación del árbitro unipersonal.
- 1.4. Siendo designado mediante Auto Directoral General N° 127-2017-MTPE/2/14 de fecha cinco de mayo como **ÁRBITRO UNIPERSONAL**, el Dr. **HUGO FÉLIX ROSAS VILLANUEVA**, folios(85-87).
- 1.5. Mediante Resolución N° 01-2017, convocó a las partes para el inicio del proceso arbitral, a la Audiencia que se llevó a cabo con fecha 08 de Junio del 2017. En dicha Audiencia el Árbitro aceptó formalmente la designación, se instaló el Proceso Arbitral y se declaró formalmente iniciado el proceso, al no haberse interpuesto recurso impugnatorio alguno. En el citado acto **EL SINDICATO** y **LA EMPRESA** hicieron entrega por escrito al Árbitro Unipersonal de sus respectivas propuestas finales, entregándose copia de cada propuesta a la otra parte, las mismas que

fueron posteriormente objeto de observación de una y otra parte en los términos que corren en autos con conocimiento de cada una de las partes respectivamente. Asimismo, el Árbitro Unipersonal dispuso cursar oficio a la Oficina de Economía y Productividad del Ministerio de Trabajo, a efecto que se proceda a valorizar las propuestas finales presentadas por las partes; así como emitir el Dictamen Económico Laboral, los cuales a la fecha de emisión del Laudo no han sido remitidos por conducto regular a este Proceso Arbitral.

1.6. Con fecha 22 de Junio del 2017, se realizó la Audiencia de Informe Oral Sustentación y Absolución de Observaciones, en la cual las partes hicieron uso de la palabra, ejercitando su derecho de defensa y efectuando la sustentación de las respectivas propuestas finales de manera amplia con los derechos de replica y duplica correspondientes. En esta audiencia el Sindicato presentó el Informe Económico-Financiero de la Empresa EMMSA S.A., así mismo la EMPRESA, presento la valorización de la propuesta económica del pliego de reclamos 2016-2017, documentos que fueron notificados a las partes en la misma audiencia.

Con fecha 18 de Junio del 2017, la EMPRESA, presentada documentación complementaria, la misma que se puso en conocimiento al SINDICATO, mediante Resolución N° 10-2017.

1.7. El 07 de Julio del 2017, se notificó a las partes de la conclusión de la Etapa de Prueba y los convocó para el 10 de Julio del 2017, a fin de darles a conocer el Laudo Arbitral, que pone fin al procedimiento arbitral, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 56° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

1.8. Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 55° Decreto Supremo N° 011-92-TR, se notifico de manera oportuna a las partes de todos los actos y resoluciones recaídas durante el proceso arbitral, los mismos que no han sido materia de cuestionamiento de las partes.

## II. PROPUESTAS

2.1. La Empresa ha presentado su propuesta final considerado doce cláusulas: 1) Otorgar un incremento mensual a la bonificación por concepto de riesgo de trabajo, de S/ 40.00 a S/ 50.00 soles. 2) Otorgar mensualmente una bonificación de S/ 40.00 soles por realizar labores de alto riesgo. 3) Otorgar un incremento al personal de turno rotativo por concepto de movilidad, de S/ 20.00 a S/ 22.00 soles por días efectivos de labor. 4) otorgar por concepto de refrigerio a todos los trabajadores de S/ 10.00 a S/ 11.00 soles, por días efectivos de labor. 5) Otorgar conforme todos los años una canasta de víveres por fiestas navideñas, por el mismo monto del periodo 2015-2016, valorizada en la suma de S/ 433.34 soles. 6) reconocer de 80% a 90% el pago de la prima mensual del seguro médico particular EPS plan base, correspondiendo al trabajador asumir el pago del 10%. 7) otorgar un incremento mensualmente por concepto de riesgo de caja, de S/

60.00 a S/ 70.00 soles, a los trabajadores que tengan la responsabilidad de manejo de dinero. 8) uniformes de acuerdo al siguiente detalle.

DAMAS ADMINISTRATIVAS			
VERANO		INVIERNO	
Artículo	Unidades	Artículo	Unidades
Blusa	2	Saco vestir	1
		Blusa	2
		Pantalón	2
		Zapatos	2

VARONES ADMINISTRATIVOS			
VERANO		INVIERNO	
Artículo	Unidades	Artículo	Unidades
Camisa	2	Casaca	1
Pantalón	2	Saco terno	0
		Chompa v	2
		Camisa	2
		Pantalón	2
		Zapatos	2

DAMAS OPERATIVAS			
VERANO		INVIERNO	
Artículo	Unidades	Artículo	Unidades
Blusa	2	Casaca	1
Falda	2	Blusa	2
		Pantalón	2
		Zapatos	2
		Chompa jch	1

VARONES OPERATIVOS			
VERANO		INVIERNO	
Artículo	Unidades	Artículo	Unidades
Camisa	2	Casaca	1
Pantalón	2	Camisa	2
		Pantalón	2
		Zapatos	2
		Chaleco	1
		Gorro	1
		Chompa jch	1

*(Handwritten marks)*

9) Otorgar a los trabajadores una bonificación extraordinaria por cierre de pliego del trato directo equivalente a S/ 1800.00 soles, monto que será pagado en 02 partes:

FECHA DE PAGO	MONTO
A los 15 días de firmada el acta	S/ 1000.00
A los 45 días siguientes de la primera entrega	S/ 800.00

10) Otorgar por concepto de incentivos por cese de labores, lo siguiente:

RANGO	SULEDO BASICOS
De 60 a 65 años	8
De 55 a 59 años	10
De 50 a 54 años	12

11) La empresa conviene con el Sindicato en seguir otorgando a los trabajadores los demás beneficios que vienen percibiendo por ley, pacto o costumbre en forma permanente. 12) Las partes acuerdan dar vigencia al convenio colectivo por el periodo de un año, desde el 01 de Setiembre de 2016 hasta el 31 de Agosto de 2017.

2.2. **EL SINDICATO**, presenta Propuesta Final de convenio en el que advierten 13 cláusulas, siendo tales: 1) **AUMENTO GENERAL**: La Empresa conviene con el sindicato un incremento de 10% al haber básico mensual de cada uno de los trabajadores de planillas EMMSA. 2) **BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA**: La empresa conviene con el Sindicato en incrementar esta bonificación de S/ 60.00 a S/ 80.00 soles mensuales a los trabajadores tales como: Gasfiteros, Inspectores, Auxiliares de Caja, Cajeros, Taquilleros, Asistentes de Cobranzas, Recaudadores, así como a los reemplazantes. 3) **RIESGO DE TRABAJO**: La Empresa conviene con el Sindicato en incrementar a bonificación por riesgo de trabajo de S/ 40.00 a S/ 60.00 soles mensuales, independientemente de cualquier otro aumento que pudiera decretar el supremo gobierno o pudiera establecer por efectos de la reestructuración de la empresa. 4) **TRABAJO DE ALTO RIESGO**: La Empresa conviene con el Sindicato en otorgar una bonificación por trabajos de alto riesgo equivalente a S/ 40.00 mensual a los trabajadores que desarrollen labores de alto riesgo. 5) **ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD**: La Empresa conviene con el Sindicato en incrementar la asignación por movilidad que viene otorgando de S/ 20.00 a S/ 30.00 diarios en forma mensual. 6) **ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO**: La Empresa conviene con el Sindicato en incrementar la bonificación por refrigerio de S/ 10.00 a S/ 20.00 diarios en forma mensual. 7) **BONIFICACION POR TURNO ROTATIVO**: La Empresa conviene con el Sindicato en incrementar al 10% la bonificación por turno rotativo que viene otorgando a sus trabajadores. 8) **BONIFICACIÓN ÚNICA POR JUBILACIÓN**: La Empresa conviene con el Sindicato en otorgar una bonificación por única vez equivalente a un sueldo total del trabajadores que cese en sus funciones como servidor de EMMSA por motivos de Jubilación. 9) **UNIFORMES**: La Empresa conviene con el Sindicato en seguir otorgando los

*[Handwritten signature]*

uniformes de trabajo según detalle del Anexo 1. **10) SEGURO MEDICO PARTICULAR EPS PLAN BASE:** La Empresa conviene con el Sindicato en reconocer el 901% del pago de la prima mensual del seguro médico particular EPS, correspondiendo al trabajador asumir el 10% del pago mensual. **11) ASIGNACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO:** La Empresa conviene con el Sindicato en otorgar una bonificación extraordinaria por cierre de pliego equivalente a S/ 3000.00 soles. **12) BENEFICIOS PERMANENTES:** La Empresa conviene con el Sindicato en seguir otorgando a los trabajadores los beneficios que vienen percibiendo por ley, por pacto o costumbre en forma permanente. **13) VIGENCIA DEL CONVENIO:** La vigencia del presente Convenio Colectivo es del 01 de Setiembre 2016 al 31 de Agosto del 2017.

**ANEXO N° 1**

**DAMAS ADMINISTRATIVAS**

ARTICULO	VERANO	INVIERNO
Saco de vestir	1	1
Blusa de vestir	3	3
Pantalón de vestir o falda de vestir	3	3
Falda de vestir	0	0
Zapatos de vestir(par)	1	2
Poulover de vestir	1	1

**VARONES ADMNISTRATIVOS**

ARTÍCULO	VERANO	INVIERNO
Casaca	0	2
Saco de Terno	0	1
Choampa V	0	1
Camisa de vestir	3	3
Pantalón de vestir	3	3
Zapatos de vestir (par)	1	2
Gorro	1	1

**DAMAS OPERATIVAS**

ARTICULO	VERANO	INVIERNO
Casaca	0	2
Choampa V	0	1
Blusa de vestir	3	3
Pantalón de vestir o falda de vestir	3	3
Falda de vestir	0	0
Zapatos de vestir(par)	1	2
Gabán	0	1
Impermeable	0	1

**VARONES OPERATIVOS**

Handwritten blue scribbles on the left margin.

ARTÍCULO	VERANO	INVIERNO
Casaca	0	2
Chompa V	0	1
Camisa de vestir	3	3
Pantalón de vestir	3	3
Zapatos de vestir (par)	1	2
Chaleco	1	1
Gorro	1	1
Gabán	0	1
Impermeable	0	1
Chompa Jorge Chávez	0	1

## CONSIDERANDOS

### III. LA JURISDICCION ARBITRAL

Previamente a efectuar la elección de una de las propuestas el Árbitro Unipersonal, es necesario hacer referencia a los fundamentos y alcances de la jurisdicción arbitral en materia de laudos laborales económicos.

3.1. Históricamente las controversias laborales derivadas de la negociación colectiva se resolvían mediante la huelga o mediante la intervención resolutoria de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Contemporáneamente las formas clásicas de resolución de conflictos laborales han abierto campo al Arbitraje como uno de los medios alternativos de resolución de conflictos que constituye un verdadero instrumento de paz, eficaz y de equidad.

3.2. Cuando una relación humana o social llega al nivel de un conflicto o una controversia, para que se restituya o subsista la armonía debe resolverse ese conflicto o controversia, lo cual pueden hacerlo las partes, con o sin ayuda de terceros, en lo que se conoce como autotutela o auto composición; o se resuelve mediante la decisión de un tercero (arbitraje o proceso), a lo que se denomina heterocomposición. La heterocomposición tiene dos formas clásicas de expresarse: el arbitraje y el proceso judicial. En el primer caso, como ya se ha señalado, estamos ante un medio alternativo de resolución de conflictos que constituye una visión distinta de la tradicional atención de litigios exclusivamente por medio del proceso judicial; en el segundo ante la figura tradicional en la que un juez o funcionario gubernamental decide la cuestión discutida.

3.3. Al arbitraje se define como el sometimiento de un litigio o una controversia a un tercero neutral ajeno a las partes, que se decide mediante una resolución llamada Laudo que tiene fuerza vinculante para las partes. El Tribunal Constitucional de nuestro país lo define en los siguientes términos: "El arbitraje se configura como un juicio de conocimiento en

307  
tescu  
sille

donde "jueces particulares". a través de un laudo, resuelven una controversia con toda la amplitud de validez intrínseca y extrínseca de una sentencia judicial".

3.4. Es con la Constitución democrática de 1979 que el arbitraje tiene consagración constitucional en nuestro país. En efecto, el artículo 253 así lo establecía:

**Artículo 233.** Son garantías de la administración de justicia:

1.- La unidad y la exclusividad de la función jurisdiccional.

No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, **con excepción de la arbitral** y la militar.

3.5. La Constitución de 1993 norma la institución en términos similares:

Artículo 139. 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"**

3.6. En "El arbitraje en la Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional" César Landa Arroyo reconoce una doble fuente de legitimación de la jurisdicción arbitral, cuando señala 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 legitima la intervención de los árbitros en la resolución del conflicto". La doctrina nacional (Fernando Vidal Ramírez, Cantuarias, Jorge Sastibán de Noriega, entre otros), se alinea con este reconocimiento de la doble fuente de legitimación a la que hace referencia Landa.

3.7. Pero es el propio Tribunal Constitucional que, ejerciendo su rol de intérprete de la Constitución, quien expresa en términos irrefutables esta doble naturaleza, poniendo énfasis en el fundamento constitucional de la jurisdicción arbitral:

"9. Es justamente, la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen, las cuales permiten concluir a este Colegiado que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, **sino que forma parte esencial del orden público constitucional.**

**La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses** no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el

f

artículo 2º inciso 24 literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139º de la propia Constitución.

De allí que el proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetivo ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51º de la Carta Magna; ambas dimensiones, (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia. Tensión en la cual el árbitro o tribunal arbitral aparece en primera instancia como un componedor jurisdiccional, sujeto, en consecuencia, a la jurisprudencia constitucional de este Colegiado.

Así, la jurisdicción arbitral, que se configura con la instalación de un Tribunal Arbitral en virtud de la expresión de la voluntad de los contratantes expresada en el convenio arbitral, no se agota con las cláusulas contractuales ni con lo establecido por la Ley General de Arbitraje, sino que se convierte en sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales. Todo ello hace necesario que este Tribunal efectúe una lectura iuspublicista de esta jurisdicción, para comprender su carácter privado; ya que, de lo contrario, se podrían desdibujar sus contornos constitucionales.

10. El reconocimiento de la jurisdicción arbitral comporta la aplicación a los tribunales arbitrales de las normas constitucionales y, en particular, de las prescripciones del artículo 139º de la de Constitución, relacionadas a los principios y derechos de la función jurisdiccional. Por ello, el Tribunal considera y reitera la protección de la jurisdicción arbitral, en el ámbito de sus competencias, por el principio de "no interferencia" referido en el inciso 2) del artículo constitucional antes citado, que prevé que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional, ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Los tribunales arbitrales, por consiguiente, dentro del ámbito de su competencia, se encuentran facultados para desestimar cualquier intervención y/o injerencia de terceros -incluida autoridades administrativas y/o judiciales- destinada a avocarse a materias sometidas a arbitraje, en mérito a la existencia de un acuerdo arbitral y la decisión voluntaria de las partes.

12. Este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral, sobre materias de carácter disponible (artículo 1º de la Ley General de Arbitraje), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria. El control judicial, conforme a la ley, debe ser ejercido *ex post*, es decir, a posteriori, mediante los recursos de apelación y anulación del laudo previstos en la Ley General de Arbitraje.

**RESTRICCIONES DE LAS LEYES DE PRESUPUESTO CON RESPECTO A LOS ARBITRAJES.**

3.8. La Organización Internacional del Trabajo reconoce explícitamente el carácter independiente del arbitraje y la proscripción de toda forma restrictiva de intervención gubernamental (Recopilación de Decisiones del Comité Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo).

**Restricciones al principio de la negociación libre y voluntaria**

**995.** Para conseguir y conservar la confianza de las partes, todo sistema de arbitraje debería ser realmente independiente, es decir que los resultados de los arbitrajes no deberían ser predeterminados por criterios legislativos.

3.9. El arbitraje laboral en materia económica es un arbitraje de equidad y se le vaciaría de contenido y eficacia si el Estado pretendiera imponerle parámetros o lineamientos para su actuación.

3.10. Si la jurisdicción arbitral tiene sustento constitucional directo y es indiscutible que se le reconoce independencia jurisdiccional, ésta debe ejercitarse "sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria" y, por tanto, se "encuentran facultados para desestimar cualquier intervención y/o injerencia de terceros"; de manera tal que la única conclusión posible es que un Tribunal Arbitral no se encuentra ni puede encontrarse sometido a las restricciones y prohibiciones de la Ley de Presupuesto.

3.11. Si ésta es la regla general que debe respetarse en cuanto a la jurisdicción arbitral en general, con mayor razón tratándose del arbitraje laboral en un procedimiento de negociación colectiva.

En efecto el artículo 28 constitucional establece que

"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales".

Los alcances de esta prescripción constitucional los desarrolla el Tribunal Constitucional al expedir sentencia en el proceso de inconstitucionalidad seguido por Juan José Gorriti vs el Congreso de la República, materia del expediente 008-2005-AI/TC., en los siguientes términos:

**c:4.5.) La intervención de terceros en la solución de los conflictos laborales**

35. A tenor del inciso 2 del artículo 28.º de la Constitución, la intervención del Estado o de entes o personas de la sociedad civil en el régimen privado deben observar dos

310  
Rescates  
diez

aspectos muy concretos. a saber:

- **Fomentar el convenio colectivo.**
- **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 segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y **arbitraje**.

Esta promoción se justifica en 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.

38. El arbitraje se 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. Dentro de ese contexto, los agentes negociadores deciden someter el diferendo a arbitraje.

Se trata de una forma interventiva a través de la cual un tercero neutral establece, por medio de un laudo, la solución del conflicto.

Entre las principales características del arbitraje aparecen las siguientes:

- **Autonomía: Se despliega dentro del marco de la Constitución y la ley con plena capacidad y competencia para resolver el conflicto.**
- Solemnidad: Se lleva a cabo de manera formal y ritualista.
- Reserva: Se lleva a cabo con sigilo y discreción en relación a las personas o entes ajenos al conflicto.
- Vinculatoriedad: Genera consecuencias jurídicas obligatorias para las partes comprometidas en el arbitraje”.

Del texto transcribe fluye inequívocamente que el arbitraje laboral tiene doble amparo constitucional: el establecido en el artículo 139 y el establecido en el artículo 28

Reiterando expresiones, términos y conceptos del Tribunal Constitucional, la negociación colectiva es un derecho fundamental de la persona; como tal, se interpreta de conformidad con los Tratados Internacionales.

3.12. El derecho a la negociación colectiva, al igual que la libertad sindical y de asociación, son derechos humanos fundamentales en el trabajo, consagrados en la Constitución de la OIT desde 1919. Figura entre las cuatro categorías de principios y derechos de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por los Estados miembros de la OIT en la Conferencia Internacional del trabajo de 1998. Esta Declaración hace hincapié en que todos los Estados miembros están

obligados a respetar los referidos principios y derechos, hayan ratificado o no los convenios pertinentes de la OIT.

3.13. El derecho a la negociación colectiva se encuentra contemplado en el Convenio 98 de la OIT y en el Convenio 154 y desarrollado por el Comité de Libertad Sindical.

3.14. El principio general es el de fomento de la negociación colectiva. En efecto, el Compendio de Decisiones antes citado lo señala claramente:

880. Debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

La OIT ha definido con exactitud la trascendencia de que la negociación colectiva esté inmune a la política económica de los gobiernos.

1005. La intervención de las autoridades públicas con el fin esencial de asegurar que las partes en las negociaciones subordinen sus intereses a la política económica nacional del gobierno, independientemente del hecho de que estén o no de acuerdo con dicha política, es incompatible con los principios generalmente aceptados de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de organizar libremente sus actividades y de formular su programa y que las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal, y de que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe el goce de dicho derecho.

3.15. La OIT admite la intervención estatal en materia de negociación colectiva sólo en condiciones excepcionales y bajo severos requisitos en el que deben concurrir copulativamente:

- 1) Como medida de excepción
- 2) Limitarse a lo necesario
- 3) No exceder de un periodo razonable
- 4) Ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores.

Este criterio se explicita ampliamente en los siguientes términos.

1007. En un caso en el que, en el marco de una política de estabilización, en lo que respecta a negociaciones futuras sólo son admisibles las injerencias del gobierno con arreglo al siguiente principio: «si en virtud de una política de estabilización un

gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores».

1024. Si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores.

3.16. De lo expuesto y transcrito no cabe la menor duda que las prohibiciones y restricciones a la negociación colectiva en las empresas públicas que han establecido las diferentes Leyes de Presupuesto no califica dentro de la situación de excepcionalidad prevista por la OIT.

3.17. A estas mismas conclusiones han llegado los distintos Tribunales Arbitrales que han resuelto las negociaciones colectivas en empresas y entidades públicas, tales como:

Laudo Arbitral del 21 de agosto del 2009 Sindicato de Trabajadores de CONASEV y CONASEV.

Laudo Arbitral del 22 de julio del 2009: Coalición Nacional de Sindicatos de Petróleos del Perú y PETROPERU.

Laudo Arbitral del 8 de agosto del 2008: Sindicato de Trabajadores Administrativos de Petróleos del Perú con PETROPERU S.A.

Laudo Arbitral del 24 de junio del 2008: Coalición Nacional de Sindicatos de Petróleos del Perú y PETROPERU

3.18. No obstante que no cabe la menor duda que en un proceso arbitral está proscrita la intervención del Estado y de terceros y que la negociación colectiva no puede estar tutelada ni sometida a restricciones, salvo situaciones excepcionales y ante la eventualidad que una Ley de Presupuesto establezca restricciones, la doctrina más calificada reconoce la facultad de los Tribunales Arbitrales para aplicar el control difuso y preferir obligatoriamente la norma constitucional sobre cualquier otra norma infralegal.

En "El Control difuso en la jurisdicción arbitral". (Diálogo con la jurisprudencia No. 91 abril 2006). Oswaldo Hundskopf sostiene:

#### **El Control Difuso en el Arbitraje: un deber**

El ordenamiento jurídico, en países como el nuestro donde impera un Estado de Derecho Constitucional, tiene una estructura piramidal. En la cúspide de esta

estructura tenemos a la Constitución también llamada Norma Fundamental o Carta Magna o Carta Fundamental o Norma Suprema. Esta Carta Magna es el principio y fundamento de cualquier ley, decreto supremo y otros.

No puede haber norma de rango inferior a la Constitución que sea dictada en contravención a la misma, ello la anula o la hace inaplicable. Lo expuesto constituye el principio de supremacía Constitucional al que todos los ciudadanos, sin excepción alguna, nos encontramos obligados a respetar y acatar. "El principio de supremacía de la Constitución constituye una garantía de equilibrio en el ejercicio del poder político y de los derechos fundamentales de la persona, por cuanto obliga a todos-gobernantes y gobernados-a encuadrar sus actos, decisiones o resoluciones, a la partes." La sentencia que dieren los árbitros, se ejecutará, si las partes al hacer el compromiso no se hubieran reservado el derecho de apelar.

A su vez del Principio de supremacía constitucional se deriva o concurre el principio de jerarquía normativa.

Como gobernantes y gobernados están obligados a respetar la Constitución, tiene necesariamente que haber un control para garantizar este respeto y cumplimiento. De allí que la propia Constitución ha establecido sus propios mecanismos y procedimientos. Al conjunto de mecanismos se le denomina control de la constitucionalidad. "El control de constitucionalidad es la acción política o jurisdiccional que tiene la finalidad de garantizar la primacía de la Constitución, la que debe ser acatada y cumplida por todos los órganos de poder público, los gobernantes y gobernados, así como aplicada con preferencia a las leyes, decretos o resoluciones"

Desde que la Constitución Política del Estado ha reconocido la Jurisdicción Arbitral y luego de haber fundamentado que los árbitros vienen a ser jueces particulares por voluntad constitucional, al no haber normas expresas en la Constitución que hayan regulado principios para el ejercicio de la función arbitral, resulta de aplicación extensiva a los árbitros el segundo párrafo del artículo 138° que prescribe que " En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior." Este mandato no es otro que el Control jurisdiccional de constitucionalidad- Control Difuso.

El control difuso es un control concreto porque está referido a un determinado caso y sus alcances son interpartes. Cuando el árbitro advierta que la posible trasgresión a la Constitución Política debe inaplicar determinada norma. El control difuso no es una facultad sino un deber. El texto del artículo constitucional 138° contiene un imperativo: "los jueces prefieren".

3.19. Lo expuesto en los párrafos que anteceden es imprescindible para valorar la jerarquía del Arbitraje y para dar sustento, en última instancia, a las decisiones que se apliquen en cada arbitraje y constituye el fundamento en última instancia para inaplicar las restricciones establecidas en la Ley General de Presupuesto, por contravenir una norma de mayor jerarquía como es la Constitución. Máxime si en el Acta de Compromiso Arbitral las partes declararon inequívocamente que reconocían que el arbitraje al que se sometían era un arbitraje de equidad, y sin reparo ni exclusión de la cláusula de aumento de remuneraciones.

3.20 El principal reparo por parte de la empresa al incremento de remuneraciones se funda en los considerandos y alcances de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 003-2013-PI/TC mediante la cual se exhorta al Congreso de la República para que legisle sobre la negociación colectiva relativa al ámbito de las empresas del estado y al haberse decretado la vacatio sententiae de la sentencia que declara inconstitucional las prohibiciones a la negociación colectiva establecidas en la ley de presupuesto. El árbitro que suscribe considera que no necesariamente debe adaptarse al criterio del Tribunal, por cuanto el arbitraje en negociación colectiva no es de derecho, sino de equidad.

#### IV. ESTADOS FINANCIEROS

4.1. Al instalarse el arbitraje no se había tramitado el dictamen económico laboral, por lo que ~~el árbitro que suscribe hizo el trámite correspondiente, no habiendo sido emitido a la fecha de la finalización de la etapa probatoria, lo que imposibilita materialmente tenerlo presente.~~

4.2. En autos obra información y documentación sobre la situación económico financiera de la empresa que ha sido proporcionada por el Sindicato y que no ha sido contradicha u objetada por la empresa, por lo que es razonable considerarla, entre lo que destaca un flujo de caja positivo, así como una utilidad neta del ejercicio 2016 superior a S/. 1'000,000.00; todo lo cual ha sido debidamente meritudo para los efectos de la elección de la propuesta final.

#### V. DE LA PROPUESTA ELEGIDA POR EL ÁRBITRO

5.1. Conforme lo establece el artículo 65° del D.S. 010-2003-TR el Árbitro debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder establecer una solución distinta ni combinar planteamientos de una y otra, estando facultado por su naturaleza de fallo de equidad, a atenuar sus posiciones extremas de la propuesta elegida, lo cual tiene que ser debidamente fundamentado.

5.2. El Árbitro ha procedido a compulsar las propuestas finales presentadas por las partes en el acto de instalación, desde la perspectiva mencionada en el numeral anterior, llegando a la conclusión que la propuesta final de EMMSA al no contener monto alguno por concepto de incremento de remuneraciones al básico, estando en condiciones

financieras de hacerlo. la hace inelegible porque no puede ni siquiera cotejarse con la propuesta de EL SINDICATO. más aún teniendo en cuenta los antecedentes de convenios colectivos pasados y de la situación particular de EMMSA.

5.3. Teniendo presente el criterio que antecede y compulsando la propuesta final del Sindicato que sí considera incremento a las remuneraciones básicas, lo cual guarda perfecta concordancia con la definición de convenio colectivo de la LRCT, y que solo podría estar al margen del convenio por grave y persistente mala situación económica de la empresa, lo cual no es el caso, pues la situación económico financiera de la empresa tal como se advierte de los Estados Financieros de la empresa que es una empresa rentable y viable, tal como se precisa en el numeral 4.2. del Lado, el Árbitro recoge íntegramente la Propuesta Final presentada por el Sindicato, atenuándola en los siguientes extremos en función a los Estados Financieros de la empresa.

5.4. **AUMENTO GENERAL:** El Sindicato propone un incremento de remuneraciones al haber básico mensual en 10%. Se atenúa este extremo fijando el incremento en 6.5% de la remuneración básica mensual, es decir, procurando un incremento real moderado de las remuneraciones de los trabajadores.

5.5. **BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA:** El Sindicato propone un incremento de S/. 80 soles. Se atenúa este extremo fijando el incremento en S/. 70.00 soles mensuales.

5.6. **RIESGO DE TRABAJO.** El Sindicato propone establecerlo en S/. 60.00 soles mensuales. Se atenúa este extremo fijando en S/ 50.00 soles mensuales.

5.7. **ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD:** El Sindicato propone por este concepto la suma de S/ 30.00 soles diarios. Se atenúa este extremo fijando en 24.00 soles por día efectivo de trabajo, no siendo susceptible de otorgarse por día calendario, dada la naturaleza de la asignación que es para cubrir un gasto determinado, en este caso el traslado al centro de trabajo en día laborable.

5.8. **ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO:** El Sindicato propone por este concepto la suma de S/ 20.00 soles diarios. Se atenúa este extremo fijando en S/ 14.00 soles por días efectivos de trabajo, no siendo susceptible de otorgarse por día calendario, dada la naturaleza de la asignación que es para cubrir un gasto determinado, en este caso la alimentación durante la jornada de trabajo en el centro laboral.

5.9. **BONIFICACIÓN POR TURNO ROTATIVO:** El Sindicato propone un incremento del 10%. Se atenúa este extremo fijando el incremento en 9%.

5.10. **BONIFICACIÓN ÚNICA POR JUBILACIÓN:** El Sindicato propone un sueldo total del trabajador por motivos de jubilación. Se atenúa este extremo fijándolo en un sueldo básico para los trabajadores que cesen por jubilación.

316  
Resuelto  
dieces

5.11. **ASIGNACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO:** El Sindicato propone por este concepto el monto de S/. 3,000. Se atenúa este extremo fijando la bonificación por cierre de pliego en S/. 1,600 soles por cada trabajador comprendido en el ámbito del Laudo. .

5.12. Finalmente, advirtiéndose la necesidad de una redacción idónea acorde con la calidad de la norma convencional, se efectúan correcciones de forma a la redacción de la propuesta final del Sindicato, sin desvirtuar ni alterar su contenido y sin apartarse de las consideraciones expuestas en el Laudo.

En atención a todo lo expresado, el Arbitro Unipersonal designado para dar solución a la Negociación Colectiva 2016-2017.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** LAUDAR adoptando la propuesta final del Sindicato.

**SEGUNDO:** APROBAR el texto del Laudo Arbitral con el siguiente contenido y redacción.

#### CONVENIO COLECTIVO 2016-2017

1) **AUMENTO GENERAL:** La Empresa conviene con el sindicato un incremento de 6.5% al haber básico mensual de cada uno de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente convención colectiva.

2) **BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA:** La empresa conviene con el Sindicato en incrementar esta bonificación en S/ 70.00 soles mensuales a los trabajadores tales como: Gasfiteros, Inspectores, Auxiliares de Caja, Cajeros, Taquilleros, Asistentes de Cobranzas, Recaudadores, así como a los reemplazantes.

3) **RIESGO DE TRABAJO:** La Empresa conviene con el Sindicato en incrementar a bonificación por riesgo de trabajo en S/ 50.00 soles mensuales, independientemente de cualquier otro aumento que pudiera decretar el supremo gobierno o pudiera establecer por efectos de la reestructuración de la empresa.

4) **TRABAJO DE ALTO RIESGO:** La Empresa conviene con el Sindicato en otorgar una bonificación por trabajos de alto riesgo equivalente a S/ 40.00 mensual a los trabajadores que desarrollen labores de alto riesgo.

5) **ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD:** La Empresa conviene con el Sindicato en incrementar la asignación por movilidad que viene otorgando en S/ 24.00 diarios, soles diarios, por día de trabajo efectivo.

317  
Result  
directores

6) **ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO:** La Empresa conviene con el Sindicato en incrementar la bonificación por refrigerio en S/ 14.00 soles diarios, por día de trabajo efectivo.

7) **BONIFICACIÓN POR TURNO ROTATIVO:** La Empresa conviene con el Sindicato en incrementar al 9% la bonificación por turno rotativo que viene otorgando a sus trabajadores.

8) **BONIFICACIÓN ÚNICA POR JUBILACIÓN:** La Empresa conviene con el Sindicato en otorgar una bonificación por única vez equivalente a un sueldo básico del trabajador que cese por motivo de jubilación.

9) **UNIFORMES:** La Empresa conviene con el Sindicato en seguir otorgando los uniformes de trabajo según detalle del Anexo N° 1.

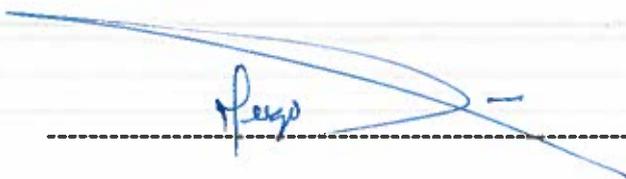
10) **SEGURO MEDICO PARTICULAR EPS PLAN BASE:** La Empresa conviene con el Sindicato en reconocer el 90% del pago de la prima mensual del seguro médico particular EPS, correspondiendo al trabajador asumir el 10% del pago mensual.

11) **ASIGNACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO:** La Empresa conviene con el Sindicato en otorgar una bonificación extraordinaria por cierre de pliego equivalente a S/ 1,600.00 soles.

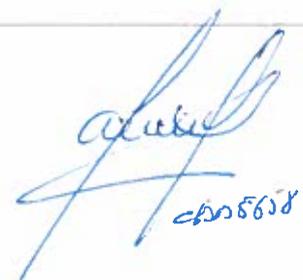
12) **BENEFICIOS PERMANENTES:** La Empresa conviene con el Sindicato en seguir otorgando a los trabajadores los beneficios que vienen percibiendo por ley, por pacto o costumbre en forma permanente.

13) **VIGENCIA DEL CONVENIO:** La vigencia del presente Convenio Colectivo es del 01 de Setiembre 2016 al 31 de Agosto del 2017.

**TERCERO:** Regístrese y comuníquese a las partes y a la autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de ley.



HUGO FÉLIX ROSAS VILLANUEVA  
ÁRBITRO UNIPERSONAL



4505658

**ANEXO N° 1**

**DAMAS ADMINISTRATIVAS**

ARTICULO	VERANO	INVIERNO
Saco de vestir	1	1
Blusa de vestir	3	3
Pantalón de vestir o falda de vestir	3	3
Falda de vestir	0	0
Zapatos de vestir(par)	1	2
Poulover de vestir	1	1

**VARONES ADMINISTRATIVOS**

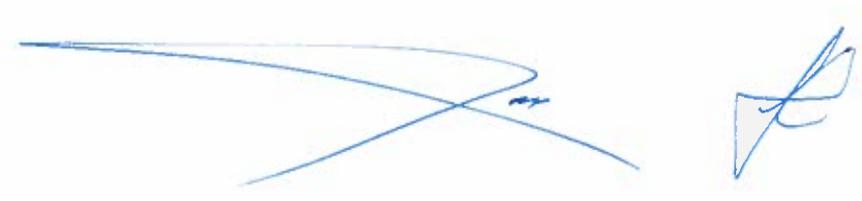
ARTÍCULO	VERANO	INVIERNO
Casaca	0	2
Saco de Terno	0	1
Chompa V	0	1
Camisa de vestir	3	3
Pantalón de vestir	3	3
Zapatos de vestir (par)	1	2
Gorro	1	1

**DAMAS OPERATIVAS**

ARTICULO	VERANO	INVIERNO
Casaca	0	2
Chompa V	0	1
Blusa de vestir	3	3
Pantalón de vestir o falda de vestir	3	3
Falda de vestir	0	0
Zapatos de vestir(par)	1	2
Gabán	0	1
Impermeable	0	1

**VARONES OPERATIVOS**

ARTÍCULO	VERANO	INVIERNO
Casaca	0	2
Chompa V	0	1
Camisa de vestir	3	3
Pantalón de vestir	3	3
Zapatos de vestir (par)	1	2
Chaleco	1	1
Gorro	1	1
Gabán	0	1
Impermeable	0	1
Chompa Jorge Chávez	0	1





SINDICATO DE EMPLEADOS  
DE LA EMPRESA MUNICIPAL  
DE MERCADOS S.A.

**“SINDEMMSA”**

328  
Bustos  
Cordero

**CARTA N° 44- SINDEMMSA**

**Lima, 11 de julio del 2017**

**Dr.**

**HUGO FELIX ROSAS VILLANUEVA**  
**Arbitro Unipersonal**

**Santa Anita**

**Presente.-**

**Asunto: Corregir error de tipeo de laudo Arbitral 2016-2017**

**De nuestra consideración:**

Reciba usted nuestros fraternos saludos, el motivo del presente es para comunicarle que nos hemos percatado de dos errores en el tipeo del laudo Arbitral; el primero en la página 4 - 2.2 en lo que refiere a la bonificación por riesgo de caja se escribe gasfiteros; cuando debería decir gariteros; asimismo en la página 16 en la que se da a conocer la resolución final en el punto 2 se repite el mismo error es decir dice gasfiteros y debería decir gariteros.

En tal sentido es que nos dirigimos a Ud. A fin que se efectúe la rectificación correspondiente.

Agradeciendo su atención por la presente me despido.

Atentamente.

SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA EMPRESA  
MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. - SINDEMMSA  
.....  
DANIEL A. GANDOLFI BRAVO  
SECRETARIO GENERAL