

LAUDO ARBITRAL

Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional del Callao

Gobierno Regional del Callao

Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos del año 2017

Expediente: 1834-2017-GRC/GRDS/DRTPE/DPSC-SDNCRG

En la ciudad de Lima, a los veintiséis días del mes de junio del año 2017, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a los puntos pendientes del pliego de reclamos correspondiente a la negociación colectiva del año 2017, tramitado ante el Ministerio de Trabajo, con Expediente N° 002-2016-GRC/GRDS/DRTPE/DPSC/SDNCRG, en la División de Negociaciones Colectivas y Registro de la Dirección Regional del Trabajo del Callao, entre el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional del Callao (en adelante el SINDICATO) y el Gobierno Regional del Callao (en adelante el GRC); cuyo proceso arbitral es materia de solución; se reunieron, bajo la presidencia del señor Julián Castañeda Aguilar, como Presidente del Tribunal Arbitral e integrado por sus miembros, el señor Patrick Hurtado Tueros Árbitro designado por el GRC y el señor José Luis Castro Díaz Árbitro designado por el SINDICATO, con el objeto de emitir el laudo arbitral de acuerdo a lo prescrito en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo No. 010-2003-TR, el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 011-92-TR, la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR y lo señalado en el Capítulo II sobre Negociación Colectiva de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

I. ANTECEDENTES.-

1. Mediante Acta de Compromiso Arbitral, suscrita entre las partes, ante la División de Negociaciones Colectivas y Registros Generales de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, las partes convinieron en someter a arbitraje los puntos no resueltos en las etapas de trato directo y conciliación del petitorio presentado por el Sindicato.
2. Tanto el SINDICATO como el GRC, designaron como sus árbitros a los señores José Luis Castro Díaz y Patrick Hurtado Tueros respectivamente. Ambos nombraron como Presidente del Tribunal al señor Julián Castañeda Aguilar, según comunicación dirigida de fecha 01 de junio de 2017.
3. Conformado el Tribunal Arbitral se convocó a las partes para el día 08 de junio de 2017, a fin de proceder con la instalación del Tribunal Arbitral, establecer las reglas procesales y el modo de funcionamiento del mismo; en la audiencia indicada se declaró formalmente iniciado el proceso arbitral sin que se interpongan tachas contra los árbitros o recursos impugnativos en contra del proceso.

- 4. Posteriormente y de acuerdo a lo establecido en el punto 30 del Acta de Instalación, las partes con fecha 13 de junio de 2017, cumplieron con presentar en la sede del Tribunal los escritos de Propuestas Finales sobre los puntos materia del presente arbitraje.
- 5. Igualmente debemos mencionar que dentro del plazo establecido en el punto 31 del Acta de Instalación, el GRC presento su escrito de absoluciónde propuestas finales formuladas por el Sindicato, denominado escrito que desvirtúa propuestas del sindicato.
- 6. Con fecha 21 de Junio del 2017 y de acuerdo a lo señalado en el punto 32 del Acta de Instalación, se llevó a cabo la Audiencia de Pruebas e Informes Orales; culminando así la etapa probatoria y dejando los actuados listos para emitirse el Laudo correspondiente.
- 7. Con fecha 22 de Junio del 2017 el Sindicato presento un escrito para un mejor resolver; el mismo que se puso en conocimiento del GRC.

II. DEL ARBITRAJE DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO.-

- 8. El arbitraje viene a ser el último de los mecanismos previstos para la solución de los conflictos laborales de carácter económico que se expresan en la negociación colectiva, reconocido expresamente en el Artículo 44° de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, concordante con el Artículo 74° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM el 13 de junio del 2014, debiendo tenerse en cuenta que en el caso concreto las partes agotaron tanto la etapa de trato directo como la conciliación, sin resultado alguno, habilitándose la vía arbitral.
- 9. De manera general, tenemos que el arbitraje viene a ser un mecanismo de solución de controversias derivadas de una negociación colectiva que no ha podido ser solucionada en las etapas de trato directo, conciliación y de ser el caso mediación, que se encuentra previsto en nuestro sistema jurídico para la solución definitiva de las negociaciones colectivas.
- 10. Conforme consta en los antecedentes del presente laudo, se tiene que las partes se sometieron a un arbitraje potestativo en aplicación de lo dispuesto en el Artículo 74° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, habiéndose procedido a la conformación del Tribunal Arbitral conforme ya se tiene descrito, estando habilitada la competencia, por lo que corresponde emitirse el laudo que ponga fin a la controversia presentada.

III. PROPUESTAS FINALES DEL SINDICATO.-

11. En su escrito de propuestas finales, el SINDICATO manifiesta que conforme a múltiples sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República, la Negociación Colectiva y su producto el Convenio Colectivo tienen naturaleza constitucional constituyendo un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral frente a supuestas prohibiciones legales.

Del mismo modo indican en su escrito que frente a la falta de voluntad del empleador, corresponde aplicar los principios constitucionales, la jurisprudencia y múltiples laudos arbitrales en materia laboral, que determinan la legalidad de otorgar beneficios económicos a los trabajadores, los cuales desvirtúan la supuesta prohibición presupuestal que dispondría la Ley de Presupuesto del Sector Público para todos los años fiscales.

Por ello manifiestan que tomando en consideración que si bien es cierto toda negociación colectiva persigue mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores y que también es verdad que dichas mejoras no deben tener mayor incidencia en el presupuesto del empleador, más aun si nos encontramos frente a una entidad pública regional, que tiene como objetivo principal la función de servir a la colectividad del Callao, formulan sus propuestas finales a los siguientes puntos:

- 11.1. Clausula Tercera.- El Gobierno Regional del Callao continuará otorgando a los afiliados al SINTRAR CALLAO todos los conceptos remunerativos que forman parte de su planilla de pagos mensuales; así como los beneficios y condiciones de trabajo o beneficios económicos no remunerativos que vienen percibiendo o hayan percibido a la fecha de presentación del presente Pliego de Reclamos, provenientes de la ley, convenios colectivos y/o laudos arbitrales expedidos y/o suscritos desde el año 2006 hasta el año 2016.
- 11.2. Clausula Quinta.- El Gobierno Regional del Callao conviene en incrementar los niveles remunerativos establecidos en la escala salarial, de tal forma que el personal mejore sus condiciones de vida con los correspondientes incrementos remunerativos, conforme a la propuesta presentada por el sindicato de fecha 30 de junio de 2016.
- 11.3. Clausula Setima.Cinco.- El Gobierno Regional del Callao otorgara a favor de todos los trabajadores una Bonificación por Cierre de Pliego equivalente a Cinco Unidades Impositivas Tributarias (05 UIT).
- 11.4. Clausula Setima.Siete.- El Gobierno Regional del Callao otorgara a todo el personal una bonificación por el día del Callao, equivalente a 02 UIT.

- 11.5. Clausula Setima.Ocho.- El Gobierno Regional del Callao conviene en otorgar una Bonificación por Movilidad por el importe de S/. 900.00 soles mensuales.
- 11.6. Clausula Setima.Diez.- El empleador se compromete a dar vales por el día de la madre y día del padre, por el equivalente a una remuneración mínima vital vigente a la fecha de pago.

IV. PROPUESTAS FINALES DEL GOBIERNO REGIONAL.-

12.En cuanto a las propuestas finales planteadas por el Gobierno Regional en su escrito de fecha 13 de junio del 2017; se ha señalado lo siguiente:

12.1. **De la Conservación de Beneficios:**

Que, el empleador continuará otorgando a los afiliados al SINTRAR-CALLAO todos los conceptos remunerativos que forman parte de su planilla de pagos mensuales; así como los beneficios y condiciones de trabajo o beneficios económicos no remunerativos que vienen percibiendo o hayan percibido a la fecha de presentación del presente pliego de reclamos, provenientes de la ley, convenios colectivos y/o laudos arbitrales expedidos y/o suscritos hasta el año 2016.

12.2. **Nueva Escala Remunerativa:**

Que, en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año NO SE ACEPTA el incremento de este beneficio.

12.3. **Beneficios Económicos y Condiciones Laborales:**

Que, en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año NO SE ACEPTA el incremento de este beneficio.

12.4. **Bonificación por Asignación Familiar:**

Que, en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año NO SE ACEPTA el incremento de este beneficio.

12.5. **Bonificación por Retorno Vacacional:**

Que, en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año NO SE ACEPTA el incremento de este beneficio.

12.6. **Bonificación por Cierre de Pliego:**

Que, en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año
NO SE ACEPTA el incremento de este beneficio.

12.7. **Canastas de Julio y Diciembre:**

Que, en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año
NO SE ACEPTA el incremento de este beneficio.

12.8. **Beneficio por el Día del Callao:**

Que, en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año
NO SE ACEPTA el incremento de este beneficio.

12.9. **Servicio de Movilidad:**

Que, en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año
NO SE ACEPTA el incremento de este beneficio.

12.10. **Otorgamiento de Vales de Alimentos:**

Que, en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año
NO SE ACEPTA el incremento de este beneficio.

12.11. **Beneficio por el día de la madre, día del padre e incentivo por el día del empleado público:**

Que, en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año
NO SE ACEPTA el incremento de este beneficio.

12.12. **Asignación por Fallecimiento:**

Que, en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año
NO SE ACEPTA el incremento de este beneficio.

12.13. **Depósito de CTS:**

Que, en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año
NO SE ACEPTA el incremento de este beneficio.

12.14. **Bonificación por Especialización:**

Que, en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año
NO SE ACEPTA el incremento de este beneficio.

Finalmente, se señala que la cláusula setima numerales 7.21, 7.24, 7.25, 7.28, 7.29 y 7.30 del Pliego de Reclamos; en virtud de lo establecido en la ley de presupuesto del presente año NO SE ACEPTAN estos beneficios.

V. FUNDAMENTOS Y ALCANCES DE LA JURISDICCION ARBITRAL.-

13. Este Tribunal por unanimidad deja expresa constancia que los fundamentos que se adoptan en el presente laudo recogen los principios constitucionales referidos a los derechos laborales garantizados por nuestra norma suprema, con respeto del bloque de constitucionalidad en materia laboral y presupuestal, y conforme a lo establecido en los convenios internacionales de trabajo de la OIT, así como los tratados vigentes y suscritos por el Perú en materia de Derechos Humanos. Así también, toma en consideración soluciones y recomendaciones de organismos y tribunales internacionales.
14. La Constitución Política del Perú es la norma que rige el ordenamiento jurídico peruano, posee una fuerza normativa de tal envergadura que sus disposiciones prevalecen sobre cualquier otra de menos jerarquía; y es la norma al amparo de la cual deben interpretarse las leyes y reglamentos a fin de cumplir con el principio de jerarquía jurídica previsto en el Artículo 51° de tal norma fundamental.
15. Y es precisamente esta norma suprema la que le otorga potestad jurisdiccional a los árbitros en el numeral 1. del Artículo 139°, señalando que es principio y derecho de la función jurisdiccional: "*La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral.*" Empoderados en este artículo, los árbitros ejercen jurisdicción conforme a la constitución, garantizando el cumplimiento de la misma en todos los ámbitos de su competencia.
16. El arbitraje se define como un método de resolución de conflictos en el que las partes deciden someter una controversia a la decisión de un tercero, sea Árbitro o Tribunal Arbitral, a quien envisten de competencia específica para tal fin. El arbitraje laboral puede ser voluntario, potestativo u obligatorio. En todos los tipos implica trasladar la competencia resolutoria de las partes "hacia a fuera" (hétero composición).
17. El arbitraje, como institución, ha demostrado a lo largo de los años una enorme utilidad para la vida en sociedad; su fundamento trasciende la esfera de la autonomía de la voluntad de las partes y ha alcanzado sustento constitucional como "jurisdicción de excepción".

18. Esta disposición ha sido extensamente desarrollada por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia¹. No obstante, es importante hacer referencia a la sentencia recaída en el expediente N° 06167-2005-HC/TC, en la cual el supremo intérprete de la Constitución reconoce expresamente al arbitraje función jurisdiccional y su competencia para conocer y resolver las causas que le sean sometidas. Así, el Tribunal Constitucional señala lo siguiente:

“7. Sin embargo, 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.

(...)

11. 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 artículo 2° inciso 24 literal a) de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139° 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 51° de la Carta Magna; ambas dimensiones, (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia.

(...)

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 (...) se convierte en sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales (...).

13. Es por tal motivo que este Tribunal considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la “kompetenz-kompetenz” previsto en el artículo 39° de la Ley General de Arbitraje –Ley N.° 26572–, que faculta a los árbitros a decidir acerca de las materias de su competencia, y en el artículo 44° del referido cuerpo legal, que garantiza la competencia de los árbitros para conocer y resolver, en todo momento, las cuestiones controvertidas que se promuevan durante el proceso arbitral, incluidas las pretensiones vinculadas a la validez y eficacia del convenio.

14. Este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral,

¹ Sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-AA/TC; Sentencia recaída en el expediente N° 05239-2011-AA/TC; Sentencia recaída en el expediente N° 02851-2010-AA/TC, entre otras.

sobre materias de carácter disponible (...), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria”.

19. Sobre la naturaleza constitucional de la jurisdicción arbitral se ha pronunciado Oswaldo Hundskopf, quien apunta que *"Si bien las partes escogen a los árbitros o someten a un Tribunal Arbitral, la facultad de los mismos esté, más que en la autonomía de la voluntad de las partes, en el reconocimiento por la Constitución."*²
20. En este marco, el supremo intérprete de la Constitución ha indicado, en la misma sentencia antes citada, en términos amplios que la jurisdicción arbitral, en el ámbito de sus competencias, y en aplicación del principio de "no interferencia", que prevé que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante órgano jurisdiccional, ni interferir en el ejercicio de sus funciones, es absolutamente competente para resolver conflictos dentro del marco de la constitución, habilitando positivamente la ponderación e interpretación de normas constitucionales. Así, el Tribunal Constitucional señala lo siguiente:

“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 139° 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 –incluidas autoridades administrativas y/o judiciales – destinadas a avocarse a materias sometidas a arbitraje, en mérito a la existencia de un acuerdo arbitral y la decisión voluntaria de las partes.

Es por tal motivo que este Tribunal considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la “kompetenz-kompetenz” previsto en el artículo 39° de la Ley General de Arbitraje –Ley N.° 26572–, que faculta a los árbitros a decidir acerca de las materias de su competencia, y en el artículo 44° del referido cuerpo legal, que garantiza la competencia de los árbitros para conocer y resolver, en todo momento, las cuestiones controvertidas que se promuevan durante el proceso arbitral, incluida las pretensiones vinculadas a la validez y eficacia del convenio. Este Colegiado resalta la suma importancia práctica que reviste dicho principio, a efectos de evitar que una de las partes, que no desea someterse al pacto de arbitraje, mediante un cuestionamiento de las decisiones arbitrales y/o la competencia de los árbitros sobre determinada controversia, pretenda convocar la participación de

² HUNDSKOPF, Oswaldo, *El control difuso en la jurisdicción arbitral*, en revista "Diálogo en la Jurisprudencia", Uno, Gaceta Jurídica, abril 2006, No. 51, página 17.

jueces ordinarios, mediante la interposición de cualquier acción de naturaleza civil y/o penal, y desplazar la disputa al terreno judicial.

Lo expuesto no impide que posteriormente se cuestione la actuación arbitral por infracción de la tutela procesal efectiva, conforme a las reglas del Código Procesal Constitucional.

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 1° 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. Por su parte, el control constitucional deberá ser canalizado conforme a las reglas establecidas en el Código Procesal Constitucional; vale decir que tratándose de materias de su competencia, de conformidad con el artículo 5°, numeral 4 del precitado código, no proceden los procesos constitucionales cuando no se hayan agotado las vías previas. En ese sentido, si lo que se cuestiona es un laudo arbitral que verse sobre derechos de carácter disponible, de manera previa a la interposición de un proceso constitucional, el presunto agraviado deberá haber agotado los recursos que la Ley General de Arbitraje prevé para impugnar dicho laudo.”³

21. Los argumentos vertidos en la sentencia antes referidos, mantienen pleno vigor, pues el Decreto Legislativo 1071°, que regula actualmente el arbitraje, en su Artículo 3° alude a la no intervención de la autoridad judicial y reitera que el Tribunal Arbitral tiene plena independencia y no está sometido a orden, disposición o autoridad que menoscabe sus atribuciones; más aún, que tiene plenas atribuciones para iniciar y continuar con el trámite de las actuaciones arbitrales, decidir acerca de su propia competencia y dictar el laudo respectivo.

EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

22. Entendida la importancia del arbitraje como Jurisdicción excepcional, vale sostener que las relaciones laborales se configuran, en gran medida, en torno a la convivencia de dos intereses distintos y opuestos en muchos casos; los de los trabajadores, y los de los empleadores. Ello genera que en la relación laboral haya un conflicto subyacente que se manifiesta discretamente en algunos casos y, en otros, de manera abierta.
23. En este aspecto, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos entre los que está el propio Derecho al Trabajo, en general, y los medios alternativos de solución de conflictos, en especial, para

³ Expediente No. 6167-2005-PHC/TC, de fecha 28 de febrero de 2006, fundamentos 12, 13 y 14.

procesar y resolver las controversias laborales de preferencia de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución.

24. Tanto es así que la obligación de atender especialmente la conflictividad laboral ha alcanzado rango constitucional. En efecto, el Artículo 28° de la Carta Magna establece que: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, Negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales"*.

25. El Tribunal Constitucional ha interpretado acertadamente este artículo, señalando que:

"(...) a tenor del inciso 2 del artículo 28 de la Constitución, la intervención del Estado debe observar dos aspectos muy concretos, a saber: "Fomentar el convenio colectivo y promover formas de solución pacíficas 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 a lo segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje".⁴

26. Entonces, queda claro que el Estado no sólo busca resolver los conflictos laborales sino que pretende que se resuelvan de forma armónica y pacífica; en ese sentido el arbitraje es, en efecto, una forma pacífica de solución de conflictos, que el Estado debe promover, de manera que la controversia generada entre trabajadores y empleadores se logra resolver mediante un procedimiento ordenado al que las mismas partes se someten.

27. El Tribunal Constitucional sostiene a su vez que la promoción por parte del Estado 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".⁵

28. La solución a los conflictos relativos a negociación colectiva mediante arbitraje se encuentra también regulada en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Artículos 61° y siguientes), que desarrolla detalladamente el arbitraje como una alternativa frente al ejercicio del derecho de huelga. De allí que esta regulación

⁴ Expediente N° 008-2005 PH/TC, de fecha 12 de agosto de 2005, la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Juan José Gorriti y otros contra diversos artículos de la Ley 28175, fundamento 35.

⁵ *Idem.*

resulta idónea para dar 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.

29. Por lo descrito, el arbitraje laboral se sustenta en su consagración constitucional genérica, prevista en el numeral 1. del Artículo 139° de la Constitución; pero también tiene un reconocimiento propio en el numeral 2. del Artículo 28° de esta, en el que sus fundamentos giran alrededor de una materia de conflictividad permanente (la laboral), por lo que la búsqueda de paz social se convierte en una necesidad perenne.
30. Ahora bien, en el derecho laboral, de cara a los conflictos, existe una extendida clasificación que los diferencia en: a) conflictos de aplicación y b) conflictos de creación o revisión.⁶
31. Los conflictos laborales son de aplicación (o jurídicos) cuando su solución consiste en aplicar o interpretar una norma jurídica ya existente (como cuando se pide el pago de un beneficio devengado); mientras que son de creación o revisión (o económicos) cuando su solución consista en crear un nuevo derecho o revisarlo (una nueva norma que cree o revise un derecho).
32. Esta clasificación, conflictos jurídicos y conflictos económicos, ha sido recogida en la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, en la que se regula, por un lado, el proceso de impugnación de laudo arbitral económico⁷; y de otro lado, el proceso de anulación de laudo arbitral jurídico⁸.
33. Esta clasificación tiene, por cierto, un propósito práctico: diferenciar los productos resultantes de cada tipo de arbitraje: de un lado, el laudo que resuelve un conflicto jurídico hace las veces de sentencia y, por tanto, tiene mérito ejecutivo; mientras que el laudo que resuelve un conflicto económico hace las veces de convenio colectivo y es fuente de derechos en su ámbito y que, al igual que cualquier norma, corresponde ser cumplido inmediatamente por las partes.
34. A partir de lo expuesto, ¿puede afirmarse que solo se ejerce jurisdicción cuando el tribunal arbitral resuelve un conflicto jurídico, pero no cuando el conflicto es económico?
35. Consideramos que no es así por las siguientes razones. En primer lugar, debe advertirse que la clasificación que divide los conflictos en económicos y jurídicos es fundamentalmente metodológica. Es decir, los conflictos pueden ser planteados

⁶ Esta clasificación es debida al profesor Henri Binet y ha sido acogida por la Organización Internacional del Trabajo.

⁷ Cf. con los artículos 3.3 y 50 a 53 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

⁸ Cf. con el artículo 3.2 de la NLPT.

como económicos o jurídicos dependiendo de si lo que se pretende es una regla general para el futuro o el reconocimiento de un derecho vulnerado que busca corregirse. No hay nada en el conflicto que sea naturalmente económico o jurídico.

36. En segundo lugar, los conflictos económicos aun cuando busquen la creación de una norma, suponen la aplicación del derecho que le dé sustento. Por ejemplo, cuando el Artículo 65° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas dispone que el laudo (el tribunal arbitral) no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra. Es evidente entonces que el tribunal arbitral, al resolver el conflicto económico, aplica la regla de Derecho del Artículo 65° citado.
37. En tercer lugar, las negociaciones colectivas no contienen únicamente pretensiones que calificarían únicamente como económicas, sino que también incluyen pretensiones abiertamente jurídicas, lo cual se justifica plenamente en el marco del Artículo 28° de la Constitución que manda garantizar la libertad sindical y fomentar la negociación colectiva y las formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
38. En consecuencia, debe advertirse que el arbitraje es un medio pacífico de solución de los conflictos laborales que, unas veces, aplica o interpreta una norma jurídica de manera pura; y otras veces crea o establece una norma, pero no fuera del Derecho ni arbitrariamente, sino derivada de las reglas de procedimiento y, sobre todo, de los principios y valores constitucionales que mandan, por ejemplo, fomentar la negociación colectiva. En estos casos los árbitros también aplican derecho porque su decisión no puede ser arbitraria o fuera del Derecho, sino que su decisión siempre, aunque haga las veces de convenio colectivo, debe ajustarse a los valores constitucionales como el de fomento de la negociación colectiva, o el de no discriminación, o el de garantía de la libertad sindical. De lo contrario la labor del tribunal arbitral en este tipo de conflictos sería exactamente igual a echar una moneda al aire.
39. Este rol —de resolver conforme a Derecho— del tribunal arbitral al resolver un conflicto, aunque económico, apegado a los valores constitucionales se ve maximizado cuando, por ejemplo, le corresponda asumir o rechazar una regla como las de las leyes anuales de presupuesto del sector público o de la Ley del Servicio Civil que prohíbe negociar y conceder incremento de remuneraciones.
40. Por tanto, cabe reiterar la idea según la cual un tribunal arbitral cuando resuelve un conflicto, económico o jurídico, lo que hace es impartir justicia en el sentido de actualizar los principios, valores y derechos constitucionales, dejándose de lado, por tanto, cualquier manifestación de arbitrariedad.

GARANTÍA DEL CONTROL DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDAD

41. Entendido el arbitraje como una jurisdicción excepcional, el Tribunal Constitucional ha señalado en forma concluyente que:

"(...) toda jurisdicción debe poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional (como las del Poder Judicial). Por lo que, "es consecuencia necesaria de ello que la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138° de la Constitución pueda también ser ejercida por los árbitros en la jurisdicción arbitral, pues el artículo 138° no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdicción ordinaria o constitucional".⁹

42. Si esto es así, *"de presentarse en un proceso arbitral una incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los árbitros deben preferir la primera."*¹⁰ Así lo establece el Artículo VI del Código Procesal Constitucional, con lo que se preserva el principio de supremacía de la Constitución sobre las demás normas del ordenamiento jurídico. Se trata, como lo ha señalado el Tribunal Constitucional de un *"mecanismo para preservar el principio de supremacía constitucional y, en general, del principio de jerarquía de las normas."*¹¹

43. En aplicación de tales principios este Tribunal debe plantearse si corresponde inaplicar las normas que colisionan con la constitución, que impedirían la negociación colectiva de condiciones económicas, tal como lo han venido haciendo desde hace varias décadas atrás los trabajadores municipales. Se trata de un control incidental que debe aplicarse al diferendo concreto entre las partes intervinientes que les ha impedido arribar a un acuerdo directo en la presente negociación colectiva. Nos referimos a las actuales restricciones presupuestarias y a las restricciones a la negociación de condiciones económicas establecidas para los servidores públicos, que abordaremos más adelante.

44. El control difuso es un acto complejo en la medida que significa preferir la aplicación de la Constitución Política frente a una norma cuya validez, en principio resulta beneficiada de la presunción de legitimidad de las normas del Estado. En la medida que el aludido principio llamado de presunción de constitucionalidad implica que las normas dictadas por el Estado son constitucionales, salvo prueba en contrario, es que el control difuso revista mucha complejidad que ha llevado a que el Tribunal Constitucional haya establecido que para la inaplicación de una norma en el seno de un proceso constitucional, concurren tres requisitos¹²:

⁹ Expediente N°142-2011-PA/TC, fundamento 24.

¹⁰ Ibídem, fundamento 26.

¹¹ Ibídem, fundamento 23.

¹² Exp. N° 2030-2005-PHC/TC, de fecha 29 de abril de 2005, fundamento 15.

- a) Que en el proceso constitucional, el objeto de impugnación sea un acto que constituya la aplicación de una norma considerada inconstitucional (Artículo 3° de la Ley 28237).
 - b) Que la norma a inaplicarse tenga una relación directa, principal e indisoluble con la solución del caso, es decir, que ella sea relevante en la resolución de la controversia.
 - c) Que la norma a inaplicarse resulte evidentemente incompatible con la Constitución, aún luego de haberse acudido a interpretarla de conformidad con la Constitución.
45. Como se verá más adelante, estos tres requisitos se cumplen en relación a las restricciones presupuestarias como en lo que respecta a las restricciones a la negociación colectiva de condiciones de trabajo para los servidores públicos. En ambos casos se tratan de normas que atañen directamente al diferendo o controversia entre las partes que les ha impedido solucionarlo directamente, así como que su vicio formal o material de inconstitucionalidad resulta indubitable a la luz de los convenios internacionales de trabajo de la OIT, que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico tienen jerarquía constitucional, esto es, superior a las normas cuya constitucionalidad no reconocemos. Tales normas inconstitucionales son tan claras en prohibir la negociación colectiva de condiciones económicas que no ha quedado otra opción a este Tribunal Arbitral que inaplicadas para preservar los principios y valores constitucionales a los que nos referiremos en los párrafos siguientes. El Tribunal ha hecho el máximo esfuerzo de interpretación de tales normas, pero ha resultado imposible aplicarlas por resultar incompatible con la Constitución
46. Se cumple además lo dispuesto por el Código Procesal Constitucional que, según la doctrina, señala que la preferencia que deben realizar el juzgador o el árbitro sobre otra norma que la contravenga, sólo deberá ocurrir si concurren los siguientes dos requisitos: Primero, que sea relevante para resolver la controversia y, segundo, siempre que no sea posible obtener de la norma de inferior jerarquía un interpretación conforme a la Constitución.
47. Con respecto a la relevancia exigida, resulta evidente que no es posible resolver la presente controversia sin tener en consideración las restricciones presupuestales fijadas por las leyes anuales de presupuesto, ni tampoco la legislación sobre negociación colectiva de trabajadores del servicio público. Tales normas regulan la práctica totalidad de la materia encomendada a este Tribunal para resolver, por lo que la solución del mismo pasa por la revisión de tales disposiciones legales en análisis conjunto con la Constitución.
48. Muy importante destacar que inequívocamente el Tribunal Constitucional ha señalado que dentro de la expresión "Jueces y tribunales", abarca también a los árbitros en la jurisdicción arbitral, de manera que los árbitros deben resolver las

cuestiones que se le presenten según las normas y principios constitucionales. Por esta razón el Tribunal Arbitral se ciñe estrictamente a la doctrina establecida por el supremo garante de la Constitución.¹³

DEL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD PRESUPUESTAL

49. Existe un bloque de constitucionalidad en materia presupuestal, tal como se extrae del fundamento 24° de la Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 02566-2012-PA/TC-LIMA, en materia de negociación colectiva, que dispone:

“24.- (...) el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, a través de sus organizaciones sindicales, como cualquier otro derecho no es absoluto y está sujeto a límites. (...)”

Las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado. Por ello, ha dicho este Tribunal “el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, éstas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, ya que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación (...)”

50. En consecuencia, toda norma presupuestal en materia de ajuste salarial impone un límite, y este es la administración equilibrada y equitativa del presupuesto público anual. Así, deberá analizarse si la disposición normativa que regula el presupuesto público anual, limitando la negociación colectiva, constituye una garantía de equilibrio y equidad adecuada conforme a nuestro régimen constitucional.

LAS RESTRICCIONES PRESUPUESTALES Y SU APLICACIÓN

51. En vista de lo expuesto en los apartados que anteceden, el Tribunal Arbitral reitera que la Constitución es la Norma Suprema y, como tal, debe primar sobre cualquier otra disposición legal, como explícitamente consagra su Artículo 51°: *“la Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente”*.
52. Por lo tanto, la existencia de una norma que contravenga su texto deberá ser interpretada conforme a la Constitución, y si ello no es posible no deberá aplicarse, activándose en consecuencia, la garantía del control difuso de la constitucionalidad, reconocida a la jurisdicción arbitral. Ello es una consecuencia natural de su carácter normativo, de su rango superior y del establecimiento de la obligación de garantizar el respeto de los derechos fundamentales (Artículo 44° de la Constitución), como un deber fundamental del Estado.

¹³ CASTILLO CÓRDOVA, Luis, *Comentarios al Código Procesal Constitucional*, Tomo I, Título Preliminar, Disposiciones Generales, segunda edición, Palestra Editores, Lima, 2006, pág. 90.

53. De esta manera, no es atendible toda oposición o restricción inmotivada del derecho constitucional a través de la formulación de normas presupuestarias. En el caso en atención, la Ley de presupuesto público para el año 2016 – Ley 30372 publicada el 30 de noviembre de 2015, establece restricciones injustificadas, de manifiesta inconstitucionalidad y singular gravedad.
54. Al respecto, el Artículo 6° de la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, establece:

“Artículo 6. Ingresos del personal

Prohibase en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.”

55. Es así que, este colegiado no puede aplicar lo dispuesto en dicho artículo, en el extremo donde se puede evidenciar una limitación al derecho de negociación colectiva, prohibiendo la capacidad de negociar beneficios de carácter económico, pues ello implicaría establecer un límite a la negociación colectiva de los trabajadores que pertenecen al sector público, los cuales son admisibles siempre que estos sean razonables y proporcionales, es decir, que no terminen desnaturalizando el contenido de este derecho.
56. Así las cosas, todas y cada una de las restricciones establecidas por el mencionado artículo resultan ser incompatibles con la Constitución, al establecer restricciones irrazonables, desproporcionadas y absolutas al ejercicio de la negociación colectiva para los trabajadores.
57. Asimismo, tales disposiciones son inconstitucionales en tanto que pretenden condicionar la actuación de los árbitros, lo que transgrede abiertamente la garantía de independencia jurisdiccional. De igual modo, las disposiciones contenidas en la ley mencionada con relación al arbitraje laboral, a los laudos y a los árbitros los fuerza a fallar abdicando de su deber de preferir la norma constitucional por sobre la norma legal que se le oponga, lo que no puede ser avalado por este Tribunal Arbitral.

58. La restricción de la negociación por parte del Estado Peruano ha sido recogida y cuestionada por el Comité de Libertad Sindical en el Caso 2690 presentado en el año 2010 ante dicho Comité (Informe N° 357) por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú, derivado de la negativa de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) de someter a arbitraje la negociación colectiva entre el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT y la referida Entidad Tributaria. De este modo, el Comité concluyó lo que a continuación se indica:

“946. “según lo informado por la Organización querellante y que confirma el Gobierno y la SUNAT invocando razones presupuestarias, los representantes de la SUNAT solo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia presupuestarias pero no otras condiciones de empleo, el Comité subraya que la imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contrario al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio N° 98 y pide al gobierno que promueva mecanismos idóneos para que las partes puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo. El comité pide al Gobierno que le mantenga Informado al respecto.”

59. Asimismo, en el informe 374, el comité reitera en forma expresa los efectos de los límites establecidos por la ley del presupuesto público, comunicando su incompatibilidad con los derechos constitucionales provenientes de convenios internacionales, de la forma siguiente:

“666. El Comité observa con preocupación que dichas restricciones legislativas se traducen, en la práctica, en la imposibilidad de negociar o participar en mecanismos de consulta con las organizaciones sindicales sobre los aumentos salariales en el conjunto del sector público. El Comité recuerda que en un caso anterior relativo a los trabajadores portuarios del sector público ha subrayado que la imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contraria al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98”

60. Adicionalmente a ello, este Tribunal Arbitral, siguiendo el criterio establecido por los órganos de control de la OIT, reconoce que existen circunstancias en las cuales es razonable y necesario si fuera el caso, establecer limitaciones a la capacidad de proponer dentro del marco de la negociación colectiva.

61. Se puede admitir por ejemplo, de manera excepcional, en casos de crisis financiera o la urgencia de introducir medidas de estabilización fiscal de un país. Ahora bien, este tipo de limitaciones no deben ser colocadas de manera subjetiva, sino que deberán ser necesariamente objetivas y no arbitrarias, ni irrazonables ni desproporcionadas, agregando que son excepcionales y nunca permanentes.

62. En referencia en el párrafo anterior la OIT, a través del Comité de Libertad Sindical, en el Caso 2690 (Informe N° 357), reitera lo señalado en el informe 287 expedido en el Caso 1617, conforme a lo siguiente:

“El comité recuerda que al examinar alegatos sobre trabas y dificultades para negociar colectivamente en el sector público expresó que es consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado y de que el periodo de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la Ley de Presupuestos del Estado, lo cual puede plantear dificultades (véase 287° Informe caso núm. 1617 (Ecuador), párrafos 63 y 64). El Comité señala, por otra parte, que en numerosas ocasiones ha indicado que “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” (Véase Recopilación, Óp. Cit. Párrafo 1024)”

63. A esto se agrega el Estudio General del 2012 realizado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una globalización equitativa, y se argumenta que:

“En lo relativo a los salarios de la administración pública, la Comisión considera que los funcionarios que no estén empleados en la administración del Estado deberían poder negociar colectivamente sus condiciones salariales y que una mera consulta con los sindicatos interesada, no basta para satisfacer las prescripciones del convenio al respecto”¹⁴

64. Por lo expuesto, este colegiado considera que, si bien se requiere de un equilibrio presupuestal equitativo, no es permisible una restricción con carácter permanente.
65. Por ello, el referido dispositivo legal contraviene, abierta y frontalmente el derecho negociación colectiva y al deber de promoción y fomento de solución pacífica de los conflictos laborales por parte del Estado, debiendo permitirse la negociación en materia de beneficios económicos.
66. Que se señala la potestad de negociar en materia de condiciones de trabajo como una limitación adecuada; sobre este punto el Artículo 7° del Convenio 151 de la OIT señala lo siguiente:

¹⁴ CEACR, Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2006. Informe III (Parte 1B) OIT: Ginebra, 2012, párr. 219.

“Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.”

67. Sobre el particular, debe tenerse en consideración lo siguiente; el concepto condiciones de trabajo establecido por la OIT tiene un alcance extenso, derivado del concepto “trabajo decente”¹⁵, que incluye todas las situaciones comprendidas en la calidad del empleo, desde la seguridad a la remuneración.
68. Siendo que se restringe la negociación colectiva sólo a condiciones de trabajo, se vacía de contenido al derecho de negociación colectiva en materia de compensaciones económicas, con lo que se elimina el contenido salarial propio de las garantías establecidas por la OIT, que es parte integrante de cualquier negociación colectiva para que sea llamada como tal.
69. Esta indebida restricción se hace en directa violación del Artículo 28° de la Constitución Política que reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, el mismo que está ubicado dentro del Título I, "De la persona y de la sociedad", el cual señala lo siguiente:

*“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.
Cautela el ejercicio democrático:
Garantiza la libertad sindical.
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.
Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.
Señala sus excepciones y limitaciones.”*

70. El mencionado artículo establece que el Estado peruano reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga para todo ser humano que trabaja en relación de dependencia, independientemente del régimen laboral público o privado al que pertenezca.
71. Nuestro sistema jurídico concede un valor constitucional a determinados derechos y libertades.

¹⁵ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Memoria del Director General: Trabajo Decente”; 87° Conferencia Internacional del trabajo, Ginebra, junio de 1999.

72. En efecto, por mandato de la Disposición Final Cuarta de la Constitución, los derechos y libertades protegidos con jerarquía constitucional, deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales ratificados por Perú. Esto implica la obligación de interpretar el contenido del aludido artículo 28° conforme a los tratados internacionales ratificados por Perú que regulan la materia, esto es, los Convenios Internacionales de Trabajo números 87, 98 y 151.

73. A su vez, el Artículo 4° del Convenio 98 de la OIT, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado en 1949 y ratificado por Perú el 2 de marzo de 1960, se refiere a la obligación de las autoridades públicas de los países que lo han ratificado, no sólo de respetar o garantizar el derecho de negociación colectiva, sino que impone la obligación de estimular y fomentar la misma. En efecto, allí se señala que:

"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar 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."

74. En ese sentido, el Estado debe abstenerse de realizar cualquier actividad, normativa o administrativa, que signifique un impedimento para que las organizaciones de empleadores y trabajadores puedan negociar libremente, celebrar un convenio colectivo que es su resultado y que este convenio colectivo sea ejecutado conforme la libre voluntad de ambas partes, en otras palabras, constituye una verdadera obligación por parte del estado de respetar la facultad normativa de los sujetos sociales; de manera tal que ésta sea efectivamente autónoma y libre de imposiciones de terceros y en especial del propio Estado.

75. De otro lado, este deber a cargo del Estado, demanda una actitud proactiva de éste para garantizar el desarrollo y efectividad de esta facultad auto normativa despejando cualquier obstáculo que impida o limite el ejercicio de este derecho.

76. Se centra así el contenido de la negociación colectiva en las condiciones de trabajo y empleo y en la regulación de las relaciones entre los empleadores (en este caso el gobierno municipal) y los trabajadores y sus organizaciones.

77. La fórmula condiciones de trabajo y empleo, según la comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, órgano de control que examina periódicamente de oficio la conformidad de las legislaciones y prácticas nacionales con los convenios ratificados, incluye sin duda alguna el tema salarial, conforme lo expresa así en su Estudio General sobre el Convenio 151:

“La Comisión subraya que, de conformidad con el Convenio núm. 154, que abarca el conjunto de condiciones de trabajo, los funcionarios de la administración pública deben poder negociar colectivamente las remuneraciones. La mera consulta a los sindicatos interesados – que sería admisible únicamente en el marco del Convenio núm. 151, ya que permite a los Estados Miembros elegir entre la negociación colectiva y otros medios de determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos – no basta- pasado un cierto tiempo después de la ratificación- para dar cumplimiento a las exigencias que establece el Convenio 154 sobre el particular”¹⁶

78. Por consiguiente, la limitación respecto del otorgamiento de beneficios económicos por convenio colectivo solo puede darse en un contexto de suficiente permeabilidad presupuestal en el que los trabajadores puedan convenir, y no solo ser consultados, en las remuneraciones y demás condiciones de trabajo.

VI. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL.-

79. Conforme a lo establecido en el Artículo 65° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y en el Artículo 57 de su Reglamento, 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, sin embargo está facultado, atendiendo a la naturaleza de fallo de equidad, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta adoptada.

80. De acuerdo a sus facultades el Tribunal Arbitral ha procedido a analizar las propuestas finales presentadas por las partes, teniendo en consideración además los medios probatorios y alegatos presentados por las partes respectivamente.

81. En consecuencia, sobre la base de todo lo señalado, esta instancia arbitral decide acoger las pretensiones del Sindicato, atendiendo a la realidad económica de la Entidad. Además, debemos señalar que para tomar esta decisión se ha evaluado el impacto estimado de la propuesta del Sindicato, según la información técnica y económica que obra en el expediente arbitral y que ha sido alcanzada por las partes, verificando que ésta no afecte de manera significativa los gastos corrientes de la entidad, subsistiendo la posibilidad de utilizar el excedente en la ejecución presupuestal del presente ejercicio, lo que admite el otorgamiento del incremento demandado pero atenuándolo a fin de que el mismo no importe un desequilibrio para la normal marcha en el ejercicio de las funciones encomendadas a la Entidad.

Por los fundamentos expuestos, por equidad el **TRIBUNAL ARBITRAL RESUELVE:**

¹⁶ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La negociación colectiva en la administración pública. Un camino a seguir, Óp. Cit., pág. 129, numeral 324.

PRIMERO: ACOGER la propuesta presentada por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional del Callao, modificándola parcialmente en ejercicio de la facultad conferida por el artículo 61-A del Decreto Supremo N° 011-92-TR, tomando en cuenta el impacto de la propuesta final del sindicato sobre las planillas de remuneraciones y beneficios de la entidad, así como otros factores económicos coadyuvantes que se desprenden de los documentos proporcionados por las partes, durante el proceso arbitral y la sustentación oral realizada en la audiencia correspondiente. Los términos del Laudo Arbitral, en este sentido, y que dan solución definitiva al Pliego de Reclamos 2017 presentado por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional del Callao, son los siguientes:

- **CLAUSULA 3.-** Sobre la continuidad por parte del Gobierno Regional del Callao en otorgar a los afiliados al SINTRAR-CALLAO todos los conceptos remunerativos que forman parte de su planilla de pagos mensuales; así como los beneficios y condiciones de trabajo o beneficios económicos no remunerativos que vienen percibiendo o hayan percibido a la fecha de presentación del presente Pliego de Reclamos, provenientes de la ley, convenios colectivos y/o laudos arbitrales expedidos y/o suscritos desde el año 2006 hasta el año 2016.

Se **RESUELVE** que el Gobierno Regional del Callao continuará otorgando a los 311 trabajadores estables del Gobierno Regional del Callao que tengan vínculo laboral vigente al 1° de Enero de 2018, bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, todos los conceptos remunerativos que forman parte de su planilla de pagos mensuales; así como los beneficios y condiciones de trabajo o beneficios económicos no remunerativos que vienen percibiendo o hayan percibido a la fecha de presentación del presente pliego de reclamos, provenientes de la ley, convenciones colectivas y/o laudos arbitrales expedidos y/o suscritos desde el año 2006 hasta el año 2016.

- **CLAUSULA 5.-** Sobre el incremento de los niveles remunerativos establecidos en la escala salarial, de tal forma que el personal mejore sus condiciones de vida con los correspondientes incrementos remunerativos.

Se **DESESTIMA** este pedido debido a que el Sindicato, en ningún momento del presente arbitraje, ha presentado una propuesta de la escala y niveles remunerativos; por lo que este Tribunal carece de los documentos necesarios para emitir un pronunciamiento sobre este punto.

- **CLAUSULA 7.5.-** Sobre el otorgamiento a favor de todos los trabajadores de una Bonificación por Cierre de Pliego equivalente a Cinco Unidades Impositivas Tributarias (5 UIT).

Se **RESUELVE** que el Gobierno Regional del Callao incremente este beneficio de 3.5 UIT a 4 UIT por concepto de cierre de pliego a cada trabajador.

- **CLAUSULA 7.7.- Sobre el Beneficio por el Día del Callao.**

Se **DESESTIMA** este pedido por considerar que el otorgamiento de dicho pedido en su totalidad o en forma atenuada produciría problemas presupuestales para la entidad; manteniéndose este beneficio en favor de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao como se venía otorgando.

- **CLAUSULA 7.8: Sobre la bonificación por concepto de Movilidad por un importe de S/. 900.00 nuevos soles mensuales.**

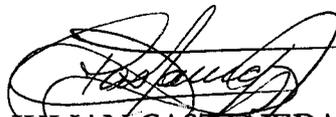
Se **RESUELVE** que el Gobierno Regional del Callao incremente este beneficio de S/. 300.00 nuevos soles a S/. 500.00 nuevos soles a cada trabajador.

- **CLAUSULA 7.10: Sobre la bonificación por concepto del día de la madre y día del padre e incentivo por el día del empleado público.**

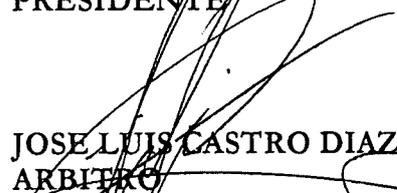
Se **RESUELVE** que el Gobierno Regional del Callao incremente este beneficio de S/. 250.00 nuevos soles a S/. 425.00 nuevos soles a cada trabajador.

SEGUNDO: Se precisa que este Laudo es aplicable únicamente a los 311 trabajadores estables del Gobierno Regional del Callao que tengan vínculo laboral vigente al 1° de Enero de 2018, bajo el régimen laboral regulado por el D.S. 003-97 TR, TUO del Decreto Legislativo 728.

TERCERO: Comuníquese a las partes y a la Dirección Regional del Trabajo del Callao, para los fines de ley.



JULIAN CASTANEDA AGUILAR
PRESIDENTE



JOSE LUIS CASTRO DIAZ
ARBITRO



PATRICK HURTADO TUEROS
ARBITRO