



NEGOCIACION COLECTIVA 2017 PLIEGO 2018

ARBITRAJE SEGUIDO ENTRE:

**SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES SITRAOMUN –
TARMA**

REPRESENTADO POR:

SECRETARIO GENERAL : HUGO TIMOTEO YARASCA
SECRETARIO DE DEFENSA : ANGEL ELIAS CHUCO BAYLON
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN : MATEO A. PATRICIO HURTADO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TARMA

REPRESENTADO POR:

**PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL : ABOG. EDUARDO AMILCAR EGOAVIL
BLANCO**

ARBITRO UNICO

ABOG. ALEJANDRINA AYMARA SARMIENTO
REGISTRO DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE APURÍMAC N° 291.
REGISTRO NACIONAL DE ARBITROS EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS N° 266.

GOBIERNO REGIONAL J. Tarma, 17 DE AGOSTO 2017.
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
El presente documento es COPIA
FIEL DEL ORIGINAL, que he tenido
a la vista.
N° Reg. 139 Total Fojos 1-43
Huecayo 10/10/2017
NÉCTO SECRETARIO SUPLENTE
FEDATARIO





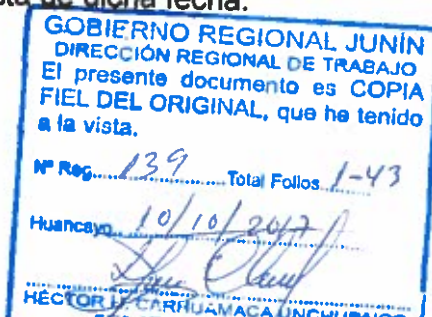
LAUDO ARBITRAL

En la ciudad de Tarma, a los 17 días del mes de agosto del año 2017, la Arbitro Único Abog. Alejandrina Aymara Sarmiento, procede a realizar un análisis del procedimiento realizado en el desarrollo del presente arbitraje, para dar solución a los puntos sometidos para su decisión, correspondiente a la negociación colectiva del Pliego de Reclamos 2017, entre la **Municipalidad Provincial de Tarma** (en adelante, la Municipalidad) y el **Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales – Tarma – SITRAOMUM**, de la **Municipalidad Provincial de Tarma** (en adelante, el SINDICATO), llegado a ésta etapa, por acuerdo de partes; con el objeto de emitir el correspondiente Laudo Arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 40-2014-PCM.; así como lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (Reglamento de la LRCT), y demás normas aplicables en el presente caso.

I : **ANTECEDENTES : INICIO DEL PROCESO ARBITRAL:**

I.1. : **DESARROLLO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS:**

1. El SINDICATO, presentó a LA MUNICIPALIDAD el Pliego de Reclamos 2018, aprobado por su asamblea, mediante Oficio N° 004-2017-SITRAOMUN-TARMA, de fecha 31 de enero 2017; Pliego que constaba de 12 enunciados.
2. La Comisión Paritaria, designada mediante Resolución de Alcaldía N° 078-2017-ALC/MPT, de fecha 07 de marzo 2017, se reúne en día 21 de marzo 2017, con la finalidad de Instalar la Comisión Paritaria SITRAOMUN – MUNICIPALIDAD, sentando lo acontecido en acta de dicha fecha.



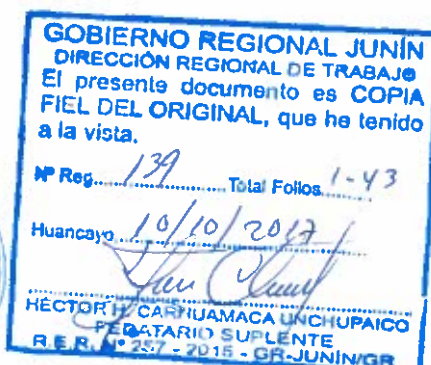


Donde textualmente entre otros temas precisan: "...luego de darse lectura a los documentos que motivan la reunión y después de una amplia deliberación y entrega de documentos adicionales que sustentan el presente Pliego de reclamos, se determinó, que por razones laborales no se dio inicio a las negociaciones dentro del término señalado por nuestro ordenamiento legal que para el caso prevé (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM); convalidando lo expuesto por acuerdo de partes, dándose así el inicio de la Negociación Colectiva, desestimando la intervención de la autoridad administrativa de trabajo para la etapa conciliatoria si fuera el caso, teniendo en cuenta que en la fecha se dio inicio la Negociación Colectiva, señalándose para tal efecto el día 24 de marzo del presente año; declarándose aperturado la Negociación Colectiva, para el año 2018, ...".

3. La Comisión Paritaria, mediante "Acta Final de Convenio Colectivo 2018, entre la Municipalidad Provincial de Tarma y el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial de Tarma – SITRAOMUN", de fecha 22 de marzo 2017; una vez llevado a cabo el debate del Pliego de reclamos correspondiente al año 2018, arriban al acuerdo en función a cada enunciado, que en caso del ENUNCIADO 3: DICE: **"FIJESE COMO REMUNERACIONES POR COSTO DE VIDA (AL AMPARO DE LA CUARTA DISPOSICIÓN TRANSITORIA DE LA LEY 28411, - La Municipalidad Provincial de Tarma fije la una de S/ 40.00 (cuarenta y 00/100 soles) diarias a partir de 1° de enero del 2018 por costo de vida (compensación económica) independientemente a los que venimos percibiendo los obreros permanentes sindicalizados en la actualidad.**

ACUERDO.- Sin Acuerdo – Denegado, dejando a salvo su derecho a recurrir a Arbitraje".

Entonces el único punto o enunciado sometido a arbitraje es el enunciado 3, descrito en el párrafo anterior.





4. La Municipalidad Provincial de Tarma, mediante Resolución de Alcaldía N° 108-2017-ALC/MPT, de fecha 30 de marzo 2017, aprueba el Acta Final del Convenio Colectivo 2018, entre la Municipalidad Provincial de Tarma y el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial de Tarma – SITRAOMUM.
5. La Municipalidad Provincial de Tarma, mediante Carta N° 033-2017-ALC-MPT/2017, de fecha 3 de mayo 2017, dirigido al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, solicita que: *"...solicitamos a su Instancia la designación de árbitro para el proceso seguido con el SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES-TARMA (SITRAOMUM), sobre la Solución de Controversia derivada de la relación laboral vigente al acto de Convenio colectivo 2018, por medio del presente documento su Instancia designe un Árbitro Único Adscrito al Ministerio de Trabajo en materia Laboral, teniendo el compromiso de ambas partes a asumir todos los costos que pueda implicarle la designación del árbitro, reconociendo que será prerrogativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es de incuestionable por nuestra parte."*
6. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo - Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción al Empleo de Tarma, mediante Oficio N° 016-2017-DRTPEJ-ZTPE/TAR, de fecha 12 de junio 2017, emite respuesta a la Municipalidad Provincial de Tarma, precisando que: *"...la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo de Tarma, en la revisión del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, que figura en la página del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; designa a la Abog. Alejandrina Aymara Sarmiento ..."*
7. El SINDICATO, mediante solicitud de fecha 21 de junio 2017, solicita ante la Arbitro Único el Inicio de Arbitraje.
8. La Arbitro Único designada, mediante cartas de fecha 27 de junio 2017, dirigidas a las partes: SINDICATO y MUNICIPALIDAD, acepta su designación y convoca a la Audiencia de Instalación de Arbitraje y Presentación de Propuestas Finales.



I.2. : DESARROLLO DEL PROCESO ARBITRAL:

1. Con fecha 14 de julio 2017, la **Árbitro Único**, y las partes: **EL SINDICATO y LA MUNICIPALIDAD**, proceden a la **Instalación del Arbitraje**, donde ambas partes ratifican la designación de la **Árbitro**, y ésta ratifica su aceptación, expresando que no tiene ningún impedimento para ejercer la función encargada; asimismo se establece el objeto y naturaleza del arbitraje, la sede arbitral, domicilio de las partes, notificaciones y computo de plazos, procedimiento y todas las reglas bajo las cuales se regirá el presente arbitraje.
2. Considerando que ambas partes han sido citadas a la audiencia de instalación y presentación de propuestas finales, conforme establece la norma, se dio el caso que en ésta oportunidad no han cumplido con presentar sus **Propuestas Finales**, por ello y de común acuerdo se señala como fecha para la **Audiencia de Presentación de Propuestas Finales**, para el día 21 de julio 2017, tal como obra en el numeral 23. Del **Acta de Instalación del Arbitraje**, dándose por notificados en el presente acto.
3. Mediante Cartas de fecha 14 de julio 2017, dirigida al **Alcalde de la Municipalidad Provincial de Tarma**, así como a la **Sub Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo - Tarma**, se solicita que se nos entregue el **Informe Económico**.
4. En fecha 21 de julio 2017, se lleva a cabo la **Audiencia de Presentación de Propuestas Finales**, entrega a ambas partes y la sustentación de posiciones tanto por **El SINDICATO** como por **La MUNICIPALIDAD**, otorgándoseles el plazo establecido en el **Acta de Instalación** para que presenten sus **Observaciones** y proceder a la emisión del **Laudo**, tal como se ha señalado en el **Acta de Instalación**, de conocimiento de las partes.



5. Ambas partes en los recursos de propuestas finales y en las observaciones realizadas a las mismas han presentado los informes económicos, los cuales serán valorados por La Arbitro, para la emisión del Laudo.

II : PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES:

2.1. La propuesta final de **EL SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES – TARMA – SITRAOMUN**, comprende lo siguiente:

ENUNCIADO:

"Fijese la suma de s/ 40.00 (cuarenta y 00/100 soles), diarios a partir del 1° de enero del 2018 por costo de vida (compensación económica) independientemente a los que venimos percibiendo los obreros permanentes sindicalizados en la actualidad".

PROPUESTA FINAL

"Que la Municipalidad Provincial de Tarma fije la suma de s/ 40.00 (cuarenta y 00/100 soles), diarios a partir del 1° de enero del 2018 por costo de vida (compensación económica) independientemente a los que venimos percibiendo los obreros permanentes sindicalizados en la actualidad, manteniendo nuestra propuesta inicial".

El SINDICATO, en su escrito de Propuestas finales manifiesta, que, la posición de la Municipalidad Provincial de Tarma: es que no es procedente atender lo planteado por el Sindicato, por cuanto que el artículo 6° de la Ley de Presupuesto, prohíbe el otorgamiento, reajuste o incremento de beneficios económicos a los trabajadores municipales, sin embargo esta prohibición es inconstitucional, por cuanto TC declaro inconstitucional la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la administración pública, declarando fundada en parte, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, Ley N° 29951. Asimismo declaro inconstitucional por conexión, y por reflejar una situación de hecho



inconstitucional, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en las leyes de presupuesto del Sector Público de los años fiscales 2014 y 2015, Expedientes N°s. 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC.

Cabe indicar que si bien es verdad que decretó la *vacatio sententiae* de su sentencia, está ya se cumplió y hasta la fecha el Congreso de La República y el Ministerio de Economía no ha superado las condiciones establecidas en dicha sentencia, por lo que ha operado la inconstitucionalidad.

Igualmente, en el ámbito nacional la negociación colectiva se encuentra reconocida en el artículo 28°, inciso 2) de la Constitución Política del Estado ... Cautela su ejercicios democrático ... fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

Por lo que no existe excusa, para que la Municipalidad no pueda acceder a Fijar por Costo de Vida el importe de S/ 40.00, a favor de los trabajadores sindicalizados.

En lo que respecta a que la Municipalidad no cuenta con presupuesto, dicho argumento no es verdad, por lo siguiente:

- a) En el estado de gestión, 2015, la municipalidad tuvo un gasto de personal la suma de S/ 6,482,593.66 soles, en el año 2016 gastó la suma de S/ 3,223,043.35, es decir casi 100% menos que los años anteriores, eso indica que siempre ha existido dinero y el presupuesto respectivo.
- b) Mediante Resolución de Alcaldía N° 053-2017-ALC/MPT, la municipalidad ha incorporado la suma de S/ 2,261,198.00 de saldos de balance, es decir que es dinero que no pudo gastar el 2016, por lo que consideran que la municipalidad cuenta con dinero suficiente para sumir estos gastos por estar devolviendo año tras año el presupuesto.

2.2. La propuesta final de **LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TARMA**, comprende lo siguiente:



LA MUNICIPALIDAD, refiere que según el Informe N° 083-2017-ABVT/GPP/MPT, remitido por la Gerente de Planeamiento y Presupuesto donde hace de conocimiento lo siguiente: "...

- a) *No se debe prever recursos para futuros reajustes, incrementos o aprobación de remuneraciones, escalas bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, incentivos laborales, modalidad, mecanismo y fuente de financiamiento.*
- b) *Solo deben comprender acciones de personal que estén permitidas por la norma correspondiente. Además se debe considerar aquellos gastos de carácter eventual que estén motivados por el retiro o el cese de personal y la bonificación por 25 y 30 años de servicios, según corresponda.*

Asimismo, señala el Presupuesto Institucional de la Municipalidad Provincial de Tarma para el presente año fiscal 2017, así como para el año fiscal 2018, solo se ha previsto gastos de personal conforme al formato "resumen de personal" y no incluye reajustes ni incrementos remunerativos, precisando que el presupuesto municipal es muy insuficiente..."

Indica que mediante Informe N° 94-2017-PPM/MPT, la Procuraduría ha remitido informe a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto para que ésta tenga conocimiento sobre los procesos judiciales que se tiene contra la Municipalidad, tales como obligaciones de dar suma de dinero, acciones contenciosos administrativos, pago de beneficios sociales, indemnizaciones por daños y perjuicios, etc, por lo que se hace imposible atender lo solicitado por el SITRAOMUN.

Argumenta además que el artículo 77° de la Constitución Política del Perú concordante con la Ley N° 28411 - Ley de Sistema Nacional de Presupuesto en su artículo 1.- Equilibrio presupuestario: "El presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gastos estando prohibido incluir autorizaciones de gastos sin el financiamiento correspondiente".



Que, según la Ley de Presupuesto Público para el año 2017 en su artículo 6° señala lo siguiente: "Prohíbese a las entidades del Gobierno Nacional, Gobierno Regional y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento... (...)".

III : FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA JURISDICCION ARBITRAL:

- 3.1. El arbitraje es un medio de solución de conflictos al que pueden recurrir voluntariamente cualquiera de las partes, que consiste en trasladar la competencia resolutoria de las partes hacia afuera (hétero composición), de modo que éstas se sujetan a lo que determine el árbitro o Tribunal que han elegido. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que *"se concibe a esta institución como el proceso ideal en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de la justicia"*¹.
- 3.2. En materia laboral, el arbitraje tiene un desarrollo constitucional propio, siendo que el Estado tiene el deber de fomento de las soluciones pacíficas de los conflictos. Así, es el arbitraje la alternativa pacífica al derecho de huelga que, de ser prohibido por la Ley, incumpliría con los fines a los que se encuentra obligado el Estado.
- 3.3. La Constitución Política del Perú establece en el inciso I del artículo 139°, lo siguiente:
"Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse"

¹ Fundamento Jurídico 3, de la Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Exp. N° 6167-2005-HC/TC.



jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral² (subrayado nuestro).

- 3.4. La referida unidad y exclusividad, que incluye a la jurisdicción arbitral, determina que - en palabras del Tribunal Constitucional - el *"Estado, en su conjunto, posea un sistema jurisdiccional unitario, en el que sus órganos tengan idénticas garantías, así como reglas básicas de organización y funcionamiento"*, ya que como ha señalado este Tribunal, *"...de ello no se deduce que el Poder Judicial sea el único encargado de la función Jurisdiccional (pues tal función se le ha encargado también al Tribunal Constitucional (. . .) y, por extensión al arbitraje, sino que no exista ningún órgano jurisdiccional que no posea las garantías propias de todo órgano jurisdiccional."*³
- 3.5. La Sentencia N° 6167-2005-HC/TC establece en los fundamentos 7 y 10 que la jurisdicción arbitral ostenta naturaleza excepcional, por lo que no se trata de una institución que desplace al Poder Judicial, sino de una alternativa que la complementa:
- "El artículo 139°, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral, lo que determina en qué contexto el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada (..). (De esta manera) el arbitraje no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustitutorio, sino como una alternativa que complementa al sistema judicial puesta a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias". (subrayado nuestro).*
- 3.6. Como señala Hundskopf "(. . .) Si bien las partes escogen a los árbitros o se someten a un Tribunal Arbitral, la facultad de los mismos está, más que en la

² Esta Disposición tiene como antecedente el artículo 233, inciso 1), de la Constitución de 1979.

³ Sentencia expedida por el Pleno del Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00142-2011-PA/TC, Fundamento Jurídico 23.



*autonomía de la voluntad de las partes, en el reconocimiento por la Constitución"*⁴

3.7. A tenor de lo expuesto en los puntos precedentes, no queda duda alguna de la relevancia constitucional que cumple el arbitraje en la función jurisdiccional; es decir, que no nos encontramos ante un instrumento meramente privado, sino que su trascendencia ha llevado a que la Constitución le otorgue un reconocimiento dentro del ordenamiento jurídico nacional, reconociéndole las mismas garantías asignadas a la jurisdicción ordinaria.

3.8. A partir de dicho reconocimiento, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado afirmando que:

"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 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.

*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 (...), sino que se convierte en sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales"*⁵ (Resaltado agregado).

⁴ Hundskopf, Oswaldo. "El Control Difuso en la Jurisdicción Arbitral", Publicado en Diálogo con la Jurisprudencia, Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, Nº 91, Año II, Lima 2006, Pág. 1.

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional emitido en el Expediente Nº 6761-2005, F. J. 11.



- 3.9. No habiendo cuestionamiento alguno respecto de la especial naturaleza del arbitraje como una sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, se debe reconocer también la garantía del ejercicio del control difuso ante la presencia de una norma que resulte incompatible con la Constitución y los derechos reconocidos en ella.
- 3.10. En ese sentido se ha pronunciado de manera concluyente el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente No. 00142-2011-PATC, al señalar lo siguiente:
- "Siendo el arbitraje una jurisdiccional independiente (...) y debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional (como las del Poder Judicial), es consecuencia necesaria en 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 jurisprudencia arbitral, pues el artículo 138° no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdiccional ordinaria o constitucional" (Fundamento Jurídico N° 24).*
- 3.11. Como consecuencia de lo señalado, en los argumentos de dicha sentencia se dispone que *"(...) de presentarse en un proceso arbitral una incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los árbitros deben preferir la primera" (Fundamento Jurídico N°. 25).* De esta manera, la garantía del ejercicio del control difuso se encuentra plenamente reconocida para los árbitros en la jurisdicción arbitral, conforme lo ya indicado el Tribunal Constitucional.
- 3.12. Estando reconocida para la jurisdicción arbitral la garantía del control difuso constitucional, se establece, con carácter de precedente de observancia obligatoria, la siguiente regla:
- "El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el*



control difuso. Sólo podrá ejercerse control difuso constitucional sobre una norma aplicable al caso de la que dependa la validez del Laudo Arbitral, siempre que no sea posible obtener de ella una interpretación conforme a la Constitución, y, además, se verifique la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes⁶" (Resaltado agregado).

- 3.13. El arbitraje laboral es un mecanismo válido y reconocido para dar solución a conflictos de naturaleza colectiva. Este mecanismo de solución de controversias se desprende además "del deber de fomento de la negociación colectiva y promoción de formas de solución pacífica de conflictos" reconocido por el artículo 28° de la Constitución.

III.1 JURISDICCIÓN ARBITRAL LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA PROMOCIÓN DE FORMAS PACÍFICAS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS.

El Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos para procesar y resolver las controversias laborales de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución. De modo general, encontramos dentro de tales mecanismos al propio Derecho del Trabajo, mientras que, en su formulación especial, se encuentran los medios alternativos de solución de conflictos⁷.

Tal como hemos señalado el deber de fomento y promoción de formas de solución de conflicto se encuentra reconocida por nuestra Constitución, sin dejar de lado su reconocimiento de parte de las normas internacionales.

A. BLOQUE CONSTITUCIONAL Y NORMAS OIT: Fomento de la negociación colectiva.

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 00142-2011-PA/TC, F. J. 26.

⁷ Sin perjuicio del ejercicio del derecho de huelga.



De ese modo de conformidad a lo regulado en el artículo 3° de la Constitución y a lo desarrollado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en Expediente N° 03561-2009-PA/TC, forman parte del Bloque de Constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución que reconoce el derecho a la negociación colectiva, los convenios 87°, 98° y 151° de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

De esa manera, se ocupan de la negociación colectiva los Convenios 87, 98 y 151, ratificados por el Estado peruano y que forman parte de los "*Convenios Fundamentales*" que son de especial seguimiento de parte de la OIT. En dichos convenios se consagra - entre otros - el derecho a la negociación colectiva de los servidores del Estado, de acuerdo a su texto expreso.

Así, el Convenio N° 87 regula los aspectos de la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, mientras que el Convenio N° 98 de la OIT se ocupa centralmente de la negociación colectiva. El referido convenio establece en su artículo 4° que los Estados miembros **deberán** adoptar las medidas adecuadas a las condiciones nacionales para **estimular y fomentar** entre los empleadores y trabajadores el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria "con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

En dicho artículo se consagra el principio de autonomía colectiva, la misma que debe de estar presente en toda negociación, lo que excluiría toda intervención estatal que configure restricción, limitación o cualquier forma de intervención que pudiese restringir dicho principio.

En lo que corresponde al estímulo y fomento el referido convenio no se reduce a demandar una actitud abstencionista de los Estados, es decir no sólo reclama la no injerencia; sino que exige una acción positiva cuyo objeto debe ser el uso intensivo o "pleno desarrollo" de la negociación colectiva.



Al respecto, son innumerables los pronunciamientos tanto del Comité de Libertad Sindical como de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendación de la OIT sobre la materia. Sin embargo, resulta importante traer a coalición dos pronunciamientos: el primero de ellos por estar referido a un caso peruano y el segundo por venir recordado en un reciente documento de la OIT.

En el primer caso, resolviendo la queja presentada contra el gobierno peruano en el Caso N° 2690 en el que el Comité de Libertad Sindical sostiene lo siguiente: "946. *En estas condiciones, al tiempo que observa que, según lo informado por la organización querellante y que confirma el Gobierno y la SUNAT invocando razones presupuestarias, los representantes de la SUNAT sólo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia presupuestaria, pero no otras condiciones de empleo, el Comité subraya 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 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.*" (Subrayado agregado).

Dé otra parte, en el Estudio General del 2012, de 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 las Declaración de la OIT sobre la Justicia social para una globalización equitativa, se afirma de forma contundente que:

"En lo relativo a los salarios de la administración pública, la Comisión considera que los funcionarios públicos que no estén empleados en la administración del Estado deberían poder negociar colectivamente sus condiciones salariales y que una mera consulta con los sindicatos interesados no basta para



satisfacer las prescripciones del convenio del convenio al respecto. (El énfasis es añadido).

Como podrá observarse, la razón de ser de la negociación colectiva y, en su defecto, el arbitraje en materia laboral, es regular las remuneraciones y demás condiciones de trabajo y productividad, conforme lo reconoce el artículo 41° del Texto Único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-203-TR, en concordancia con las normas internacionales antes citadas.

Por lo tanto, si existiese alguna prohibición de nivel estatal que prohibiese se negocien beneficios de naturaleza económica tanto en una negociación colectiva como en un laudo arbitral, se estaría desnaturalizando la esencia de la negociación colectiva y el arbitraje laboral.

No cabe duda, pues, que la negociación colectiva de los funcionarios públicos tiene rango constitucional originario y derivado de las normas internacionales y que su contenido esencial incluye sin excepciones la materia salarial. En otras palabras, si bien el derecho de negociación colectiva puede ser modulado a la luz de los requerimientos presupuestales, no puede ser restringido al punto de que se excluya totalmente el contenido salarial de su objeto de regulación.

B. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL: Fomento de la negociación colectiva.
Atendiendo al conflicto subyacente a la relación de trabajo, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos, entre ellos el propio Derecho del Trabajo, para procesar y regular las controversias laborales de manera pacífica. En esta línea se inscriben también los medios alternativos de solución de conflictos.

Al respecto, la importancia de atender la conflictividad laboral de manera pacífica, se encuentra consagrada en el artículo 28° de la Constitución, cuando establece lo siguiente:



"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." (El subrayado es añadido).

De la citada disposición se desprende con claridad el rol promotor del Estado en el ámbito de las relaciones laborales, es decir, el Estado lejos de mantener una actitud abstencionista en el campo de la solución de los conflictos laborales debe transitar por un camino que suponga, además de fortalecer la vía de la negociación directa entre las partes, crear y promover los mecanismos necesarios para resolver pacíficamente los conflictos.

Al respecto, en la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado en el fundamento 35° lo siguiente:

"A tenor del inciso 2 del artículo 28° de la Constitución, la intervención del Estado o de entes o personas de la sociedad civil en el régimen privado deben observar dos aspectos muy concretos, a saber:

- *Fomentar el convenio colectivo.*
- *Promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva.*

En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada.

En cuanto al segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

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".

De lo indicado por el Tribunal Constitucional, se desprende que el sustento del arbitraje no radica únicamente en lo dispuesto por el artículo 139°, inciso 1) de la Constitución, sino que esta institución cuenta con un reconocimiento específico en el campo de las relaciones laborales, a saber, el artículo 28° inciso 2) de la Constitución. En ese sentido, existe un mandato de rango constitucional de preferir los mecanismos de solución pacífica de controversias, como sucede con el arbitraje, a efectos de componer los conflictos laborales

En concordancia con lo anterior, siendo necesario desarrollar legislativamente el referido deber promotor recogido expresamente en la Constitución, el Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, norma que fija los parámetros para la negociación colectiva y reconoce y destaca al arbitraje como una forma pacífica de solución del conflicto colectivo de trabajo, estableciendo las reglas para su adecuado ejercicio.

III.2 DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN CON LAS RESTRICCIONES PRESUPUESTARIAS Y LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

En concordancia con lo antes expuesto y con el mandato de interpretar los alcances de los derechos constitucionales de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos que el Perú ha ratificado (cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución), debe - para una correcta interpretación - tenerse a la vista los Convenios OIT 87°, 98° y 151°.



Cabe precisar, a título ilustrativo (y por su evidente conexidad material tratándose el presente, de un laudo arbitral laboral), lo dispuesto por el artículo IV del título Preliminar de la Ley N° 29497, nueva Ley Procesal de Trabajo, la cual establece el siguiente deber de los jueces laborales:

"Artículo IV. - Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral.

Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República" (El énfasis es añadido).

En este escenario, el derecho de negociación colectiva de los trabajadores involucrados en el presente arbitraje tiene rango constitucional y eficacia directa. Adicionalmente, como ya se ha indicado, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución ordena el fomento de este derecho, por lo que la norma máxima está consagrando el deber promotor que tiene el Estado en esta materia, por lo que su actividad ha de estar dirigida a garantizar y facilitar el ejercicio de la negociación colectiva, en cumplimiento del mandato constitucional, lo que resulta plenamente coherente con lo previsto por el artículo 4° del Convenio 98°.

A la luz de tales consideraciones, se puede concluir que la presencia de un derecho constitucional obliga al respeto de su contenido esencial; pero, además, en este caso, la norma máxima nacional y las internacionales han impuesto al Estado la obligación de actuar en sus diversos ámbitos en una línea de fomento.

Hay que indicar, además que el contenido esencial del derecho de negociación colectiva pasa por la reglamentación "(...) por medio de contratos colectivos, de las condiciones de empleo (...)" (artículo 4° del convenio 98). En los mismos términos



se expresa el Convenio 151°, cuando en su artículo 7° hace referencia al contenido material de la negociación colectiva. Con su mayor precisión todavía, el Tribunal Constitucional en la sentencia del 26 de marzo de 2006 recaída en el Expediente N° 261-2004-AA/TC, ha interpretado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando al respecto lo siguiente: "En este sentido, el artículo 4° del Convenio N° 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe acudirse para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva, tomando siempre en consideración que uno de sus fines principales es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus destinatarios".

Igualmente, en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC, el Colegiado dispuso lo siguiente en el fundamento 18°: *"Teniendo presente que los Convenios números 98°, 151° y 154°, desarrollan y complementan el derecho de negociación colectiva para que su ejercicio sea real y efectivo, este Tribunal considera que dichos convenios forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución, razón por la cual pueden ser entendidos como normas interpuestas al momento de evaluar los supuestos vicios de inconstitucionalidad de una ley sometida a control concreto o abstracto."*

Estamos pues, ante un derecho constitucional que debe fomentarse, por lo que las restricciones a que se someta no pueden desnaturalizarlo ni afectar su contenido esencial: remuneraciones, condiciones de trabajo, empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes.

Lo indicado no quiere decir que estemos ante un derecho absoluto pues, ciertamente, el derecho a la negociación colectiva admite ciertas limitaciones dentro de los parámetros de lo razonable. En esta línea, el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el expediente N° 0011-2004-AI/TC y acumulados, que "(...) conforme al criterio uniforme de este Colegiado, ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues podrá restringirse: a)



cuando no se afecte su contenido esencial, esto es, en la medida en que la limitación no haga perder al derecho de toda funcionalidad en el esquema de valores constitucionales; y, b) cuando la limitación del elemento "no esencial" del derecho fundamental tenga por propósito la consecución de un fin constitucionalmente legítimo y sea idónea y necesaria para conseguir tal objetivo (principio de proporcionalidad) (..)".

Por tanto, debe quedar claro que, sin ser absoluto, el derecho de negociación colectiva no puede ser afectado en su contenido esencial, cuyos alcances se han precisado anteriormente, y las limitaciones no esenciales deben estar sometidas a una finalidad constitucionalmente legítima y proporcional. Es decir, las limitaciones y restricciones no pueden presentarse de modo tal, que terminen por vaciar de contenido el derecho constitucional y lo tornen en una mera declaración lírica en una norma vacua que impida totalmente alcanzar la finalidad para la cual fue creada.

Al respecto, debemos resaltar que, conforme lo hemos señalado, los límites a la negociación colectiva sólo pueden estar referidos a límites que deriven del propio texto constitucional, y siempre que su finalidad sea la protección de otro derecho constitucional protegido.

En el caso de los servidores públicos, el límite excepcional podría venir impuesto por el mandato constitucional (razonable, por cierto) de que el Estado mantenga un presupuesto equilibrado y equitativo. En efecto, desde que la Administración Pública se financia con los recursos de todos los peruanos, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sin límite alguno podría generar una afectación al interés público, como ocurría - por ejemplo - en un contexto de crisis económica que requiera de una política de estabilización del Estado. De ahí que, tratándose de la administración pública se admiten ciertas



limitaciones al derecho en cuestión, siempre que no terminen por vaciar de contenido el derecho constitucional a la negociación colectiva.

Lo indicado ha sido recientemente reconocido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en los expedientes N°s. 0003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, (acumulados):

"82°. Por otro lado, los límites a la negociación colectiva de los trabajadores que pertenecen al sector público serán admisibles siempre que estos sean razonables y proporcionales, es decir, que no terminen desnaturalizando el contenido de este derecho, el cual supone la capacidad de negociar salarios justos, condiciones humanas y equitativas de trabajo, seguridad y protección en el trabajo, entre otros. (El énfasis es añadido).

83°. El Tribunal entiende que pueden imponerse restricciones de orden presupuestal a la negociación colectiva con los trabajadores del sector público y que el establecimiento de estos límites al poder de negociación colectiva (collective bargaining) puede encontrarse justificado y ser razonable atendiendo a situaciones de insuficiencia económica por las que atraviese el Estado. Sin embargo, incluso casos como el mencionado, la prohibición de negociación colectiva siempre estará sujeta a criterios de temporalidad. El Tribunal juzga que las limitaciones indefinidas o que impidan que en el futuro los trabajadores puedan negociar sus condiciones laborales, más allá del periodo previsto por la ley restrictiva, son, en sí mismas, inconstitucionales." (El subrayado es añadido).

De este modo, en base a tales premisas y a las decisiones adoptadas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en la sentencia antes anotada, el Tribunal Constitucional precisó las consideraciones que las restricciones a la negociación colectiva en el sector público debían tener:



"88°. En virtud de lo expuesto, este Tribunal considera que las restricciones o prohibiciones a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público que obedecen al principio de equilibrio presupuestal no pueden exceder de la vigencia anual de las leyes de presupuesto, siendo de tres años el plazo máximo de duración de la prohibición, y siempre que subsistan las razones que condujeron a adoptarlas. No obstante, se debe reiterar que durante el periodo en el que la restricción en materia de incrementos salariales está vigente, el Estado debe hacer todo lo posible por revertir la situación de crisis que ha generado tal limitación en el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores e incluso levantar la restricción mencionada en el caso de que mejore la situación económica y financiera del Estado (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párr. 1025).

89°. Asimismo, el hecho de que la negociación colectiva en materia de remuneraciones pueda limitarse por causas justificadas no significa que este derecho deba limitarse en todas sus dimensiones; por el contrario, el Estado debe procurar promover la negociación colectiva respecto de otros asuntos de índole no monetaria (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párr. 1027). (El énfasis es añadido).

Este Tribunal Arbitral comparte plenamente las consideraciones del Tribunal Constitucional, respecto a los criterios que las restricciones en materia de negociación colectiva en sector público. Siendo así, debe de priorizarse (más allá de los límites presupuestales) el fomento a la negociación colectiva.

III.3 PRONUNCIAMIENTO RESPECTO DE LAS RESTRICCIONES CONTENIDAS EN LAS LEYES DE PRESUPUESTO PARA LOS AÑOS 2014, 2015.

A. Sobre la inconstitucionalidad de la Ley N° 30114 y la Ley N° 30281, Leyes de Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2014 y 2015.



El artículo 6° de la Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014 - Ley N° 30114, establece que:

Artículo 6°. Ingresos del personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos 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 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. (Énfasis es añadido).

El texto citado se encuentra también reproducido en el artículo 6° de la Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2015.

Al respecto, el 18 de setiembre de 2015 el Tribunal Constitucional publicó la sentencia recaída en los expedientes N°s. 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, (acumulados), a través del cual declaró inconstitucional la prohibición absoluta a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique incrementos remunerativos, contenida en el artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2013.



"Así pues, una interpretación adecuada y razonable de los artículos 28°, 42°, 77° y 78° de la Constitución, así como de los Convenios 98° y 151° de la OIT, referidos a la negociación colectiva en la Administración Pública, confiere el derecho de los trabajadores o servidores públicos de discutir el incremento de las remuneraciones a través del mecanismo de la negociación colectiva, con respeto del principio de equilibrio y legalidad presupuestales. Y si bien las restricciones o prohibiciones a que se negocie el incremento de sus remuneraciones no son en sí mismas situaciones, tal estatus jurídico-constitucional se alcanza todas las veces en que la prohibición exceda los tres años, que es el lapso máximo para que una medida de esta naturaleza puede prorrogarse" (fundamento jurídico N° 90).

Al verificar que las prohibiciones se han venido regulado desde el año 2006 (mediante Ley N° 28652), el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad de la prohibición absoluta a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique incrementos remunerativos.

Asimismo, declaró inconstitucional por conexión y por reflejar una situación de hecho inconstitucional, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en el artículo 6° de la Ley N° 30114, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y el artículo 6° de la Ley N° 30281, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2015.

Ahora, LA MUNICIPALIDAD en su escrito de Observaciones a Propuesta Final, de fecha 25 de julio de 2017, expone sobre el artículo 6°, de la Ley de Presupuesto, en lo que prohíbe el otorgamiento, reajuste o incremento de beneficios económicos resulta inconstitucional porque desconoce derechos laborales y al respecto cuestiona dichas afirmaciones (del Sindicato), exponiendo el segundo párrafo del artículo 6°, indicando



que en el segundo párrafo señala: *"Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas en 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"*.

Asimismo, en la Audiencia de Presentación de Propuestas Finales, no ha presentado su Propuesta, indicando que está prohibido por Ley.

Por su parte se ha establecido que los expedientes N° 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados) tendría efectos suspendidos en atención a que, en el mismo texto, el Tribunal habría exhortado al Congreso de la República que regule la negociación colectiva de los trabajadores públicos en el periodo legislativo 2016 - 2017, estableciendo que hasta que ello se produzca la sentencia de inconstitucionalidad queda en un estado de suspensión - vacatio sententiae.

Al respecto, es preciso tener en consideración lo señalado por el artículo 204° de la Constitución, respecto a los efectos jurídicos de la sentencia que declara inconstitucional una Ley:

Artículo 204°.- La sentencia del Tribunal que declara la inconstitucionalidad de una norma se publica en el diario oficial. Al día siguiente de la publicación, dicha norma queda sin efecto. No tiene efecto retroactivo la sentencia del Tribunal que declara inconstitucional, en todo o en parte, una norma legal.
(El énfasis es añadido)

Ratificando lo regulado en la Constitución, el artículo 81° del Código Procesal Constitucional indica lo siguiente:

"Artículo 81°.- Efectos de la Sentencia fundada

Las sentencias fundadas recaídas en el proceso de inconstitucionalidad dejan sin efecto las normas sobre las cuales se pronuncian. Tienen alcances generales y carecen de efectos retroactivos. Se publican íntegramente en el Diario Oficial El



Peruano y producen efectos desde el día siguiente de su publicación." (El énfasis es añadido)

En consecuencia, la **Árbitro Único** advierte que, sin perjuicio de la *vacatio sententiae*, los fundamentos legales que invoca la **MUNICIPALIDAD** para sustentar su imposibilidad de presentar una propuesta económica, han sido declarados inconstitucionales por el máximo intérprete de la Constitución y, por tales motivos, dichos artículos ya se encuentran expulsados de nuestro ordenamiento jurídico. Asimismo, este Tribunal tampoco puede desconocer que, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, los efectos de dicha inconstitucionalidad se imparten (tal como refieren los artículos antes citados) desde el día siguiente de la publicación de la sentencia, esto es, desde el 19 de setiembre de 2015.

Por tales motivos, la **Árbitro Único**, debe concluir que, en atención a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia antes referida, en nuestra legislación actual no existen restricciones a la negociación colectiva en las Leyes del Presupuesto. En este sentido, la **Árbitro**, considera que los argumentos planteados por LA **MUNICIPALIDAD** para no presentar una propuesta económica, que se sustenten en las leyes de presupuesto, no resultan amparables.

B. La inconstitucionalidad de las Leyes de Presupuesto para los años 2014 y 2015 en la jurisprudencia de la Corte Suprema.

Con posterioridad a la publicación de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en los expedientes N°s. 0003-2013-PI/TC, 004-2013- PI/TC y 0023-2013-PI/TC, (acumulados), la Corte Suprema ha venido emitiendo pronunciamientos sustentando la inconstitucionalidad efectuados en dicha sentencia.



Es importante mencionar que dichos pronunciamientos se han emitido sin perjuicio de la vacatío sententiae, consignada en la referida sentencia. En ese sentido, presentaremos los siguientes pronunciamientos:

a. **Expediente N° 2840-2015-Lima** - Demanda sobre impugnación de Laudo Arbitral, en el proceso seguido contra el Sindicato Único de Trabajadores de Provias Nacional - SUTRAPROVIASNAC. Sentencia de segunda instancia contenida en la resolución S/N de fecha 6 de noviembre de 2015, que señala en el considerando Décimo Segundo, lo siguiente:

Respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos de los trabajadores de la administración pública, cabe anotar que el Tribunal Constitucional de los Expedientes acumulados de inconstitucional N° 003-2013-PI/TC y N° 0023-2013-PI/TC, interpuestos por los Colegios de Abogados del Callao y Arequipa, así como por cinco mil ciudadanos; ha emitido sentencia de fecha de tres de setiembre de dos mil quince, declarando fundada en parte por el fondo las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6° de la Ley N° 29951 Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal dos mil trece, DECLARANDO LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS EXPRESIONES "(...) BENEFICIOS DE TODA ÍNDOLE (...) " Y (...) MECANISMOS (...) " EN LA MEDIDA QUE NO SE PUEDE PROHIBIR DE MODO ABSOLUTO EL EJERCICIO DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE IMPLICA ACUERDOS RELATIVOS A LOS INCREMENTOS REMUNERATIVOS, así como inconstitucionales por la forma el Segundo Párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final N° 29812 y el Tercer Párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951." (El énfasis es añadido)



b. Expediente N° 2871-2015-Lima. - Demanda sobre impugnación de Laudo Arbitral, en el proceso seguido contra el Sindicato Único de Trabajadores de Provias Nacional - SUTRAPROVIASNAC. Sentencia de segunda instancia contenida en la resolución S/N de fecha 06 de noviembre de 2015, que señala en el considerando Décimo Segundo referido al Expediente N° 2840-2015-Lima.

c. Expediente N° 7401-2015-Lima. - Demanda sobre impugnación de Laudo Arbitral, en el proceso seguido contra Coalición Nacional de Sindicatos de Petróleos S.A., Sentencia de segunda instancia contenida en la resolución S/N de fecha 06 de noviembre de 2015, cuyo décimo primer considerando contiene el mismo fundamento citado en el punto a) precedente, referido al expediente N° 2840-2015-Lima.

d. Expediente N° 2987-2015-Lima. – Demanda sobre impugnación de Laudo Arbitral, en el proceso seguido contra el Sindicato Nacional de Especialistas Aeronáuticos de CORPAC S.A. Sentencia de segunda instancia contenida en la resolución S/N de fecha 6 de noviembre de 2015, cuyo décimo primer considerando contiene el mismo fundamento citado en el punto a) precedente, referido al expediente N° 2840-2015- Lima.

e. Expediente N° 2987-2015-Linia. - Demanda sobre impugnación de Laudo Arbitral, en el proceso seguido contra el Sindicato de Trabajadores de la SUNARP CENTRAL (SITRASUNARP). Sentencia de segunda instancia contenida en la resolución S/N de fecha 6 de noviembre de 2015, cuyo punto 8 del noveno considerando contiene el mismo fundamento citado en el punto a) precedente, referido en expediente N° 2840-2015-Lima, y que creemos conveniente reproducir nuevamente:



"Se debe precisar, que respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos de los trabajadores de la administración pública, el Tribunal Constitucional de los Expedientes acumulados de inconstitucional N° 003-2013-PI/TC y N° 0023-2013-PI/TC/ interpuestos por los Colegios de Abogados del Callao y Arequipa, así como por cinco mil ciudadanos; ha emitido sentencia de fecha de tres de setiembre de dos mil quince, declarando fundada en parte por el fondo las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal dos mil trece, DECLARANDO LA INCOSTITUCIONALIDAD DE LAS EXPRESIONES "(...) BENEFICIOS DE TODA ÍNDOLE (...) Y (...) MECANISMOS (...) " EN LA MEDIDA QUE NO SE PUEDE PROHIBIR DE MODO ABSOLUTO EL EJERCICIO DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE IMPLICA ACUERDOS RELATIVOS A LOS INCREMENTOS REMUNERATIVOS, así como inconstitucionales por la forma el Segundo Párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final N° 29812 y el Tercer Párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 (...)

Por estas consideraciones:

CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha veinte de marzo de dos mil quince (...) que declaró infundada la demanda de impugnación de laudo arbitral." (El énfasis es añadido)

Conforme se puede advertir, acorde a lo prescrito en el artículo 204° de la Constitución, los pronunciamientos antes referidos por la Corte Suprema confirman la eficacia inmediata de la Sentencia del Tribunal Constitucional que declara la inconstitucionalidad de las restricciones a la negociación colectiva



previstas en las Leyes de Presupuesto, vigente desde el 19 de setiembre de 2015.

III.4 PRONUNCIAMIENTO RESPECTO DE LAS RESTRICCIONES CONTENIDAS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

La Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. En este orden de ideas, en el Título III de la Ley, se incluye el capítulo referido a los "derechos colectivos", los que contienen disposiciones especiales aplicables a los servidores públicos.

En lo que respecta a la regulación de la negociación colectiva, el artículo 42° de la Ley del Servicio Civil refiere que los servidores civiles tienen derecho a solicitar únicamente la mejora de sus compensaciones no económicas, lo que incluye el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo.

Tal como se ha podido constatar, el Tribunal Constitucional siguiendo la línea del proceso de inconstitucionalidad contra la Ley de Presupuesto, el Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional Expedientes N° 0025-2013-PI-TC; 0003-2014-PI-TC; N° 0008-2014-PI-TC; N° 0017-2014-PI-TC (acumulado), publicado el 4 mayo 2016, declaró fundada en parte la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra diversos artículos de la Ley del Servicio Civil.

De ese modo, sin perjuicio de la *vacatio sententiae*, los fundamentos legales que invoca la MUNICIPALIDAD para sustentar su imposibilidad de presentar una propuesta económica (al igual que en el caso anterior), han sido declarados inconstitucionales



por el máximo intérprete de la Constitución y, por tales motivos, dichos artículos ya se encuentran expulsados de nuestro ordenamiento jurídico.

La Arbitro Único, tampoco puede desconocer que, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, los efectos de dicha inconstitucionalidad se imparten (tal como refieren los artículos antes citados) desde el día siguiente de la publicación de la sentencia esto es, desde el 5 de mayo de 2016.

Al respecto, comparto los argumentos del Tribunal Constitucional en tanto que la Ley del Servicio Civil restringía el ámbito de negociación, únicamente a temas referidos a condiciones de empleo, excluyendo la negociación de conceptos de naturaleza económica. Evidentemente, lo antes referido afectaba cualquier pronunciamiento en el marco de un arbitraje, en tanto las condiciones de naturaleza económica forman parte de las fórmulas de solución contenido en un laudo.

Así por ejemplo, se derogó el primer párrafo del artículo 42° de la Ley del Servicio Civil que regulaba la siguiente restricción:

Artículo 42°. Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo. Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.

Luego de la publicación de la Sentencia, el artículo quedó redactado de la siguiente manera:

"Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen".



Del mismo modo, se modificó la interpretación del inciso e) del artículo 43° de la Ley del Servicio Civil, de la siguiente manera:

Artículo 43°. Inicio de la negociación colectiva

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente: (...)

a) Las peticiones que se formulan respecto a condiciones de trabajo o de empleo que se planteen deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.

Luego de la publicación de la Sentencia, el inciso antes referido deberá interpretarse en el siguiente sentido:

"condiciones de trabajo o condiciones de empleo" incluye también la materia remunerativa y otras materias con incidencia económica".

En resumen, el fundamento 169° de la Sentencia de inconstitucionalidad antes referida señala que:

169°. Asimismo, este Tribunal considera que la disposición legal objetada que prohíbe la negociación colectiva para mejorar la compensación económica, que permite únicamente en el caso de las compensaciones no económicas, o que sanciona con nulidad la contrapropuesta o propuesta sobre compensaciones económicas resultan inconstitucionales por contravenir el derecho a la negociación colectiva y el deber de su fomento, por lo que debe declararse fundada la



presente demanda en este extremo. Así pues, son inconstitucionales tales preceptos de la Ley N° 30057, del Servicio Civil como sigue:

- *El segundo párrafo del artículo 31.2, en el extremo que dispone "G..) ni es materia de negociación (...)"*.
- *El artículo 42, en el extremo que establece "(...) compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de (...)"*.
- *El artículo 441, que dispone "La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones son nulas de pleno derecho"*.
- *Asimismo, y aun cuando no ha sido impugnado, este Tribunal considera que por conexidad, debe declarar la inconstitucionalidad del tercer párrafo del artículo 40° que dispone "Ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley"*.

Por tales motivos, la Arbitro Único, debe concluir que, en atención a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia antes referida, **en nuestra legislación actual no existen restricciones** a la negociación colectiva en cuanto a aspectos o pedidos de contenido económico en la Leyes del Servicio Civil y en su Reglamento General, reconociéndose reglas particulares para el contenido de los mismos. En este sentido, La Arbitro Único, considera que los argumentos planteados por LA MUNICIPALIDAD **para no presentar una propuesta económica no resultan amparables.**

En lo concerniente a lo manifestado por LA MUNICIPALIDAD, sobre el contenido del Informe Técnico N°1059-2015-SERVIR/GPGSC, expedido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, debo señalar que los informes técnicos de la Autoridad Nacional de Servicios Civil son opiniones a diversas consultas, las mismas que no tienen carácter vinculante.

En ese mismo contexto es necesario mencionar la Sentencia emitida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, emitida en el Expediente N° 00337-2014-0-1801-SP-LA-01, de fecha 23 de junio de 2017 en los seguidos por la FEDERACIÓN DE



TRABAJADORES MUNICIPALES DEL PERÚ – FETRAMUNP, contra la **PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS**, sobre demanda de Acción Popular, interpuesta contra el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en la que solicitan se declare la nulidad e inaplicabilidad de la siguiente norma: inciso n) de la Disposición complementaria Derogatoria que deroga el Decreto Supremo N° 070-85-PCM, por infringir y contravenir la jerarquía normativa de la Ley N° 24422, en su artículo 194°, que otorgó fuerza de ley al mencionado Decreto Supremo, asimismo por desnaturalizar la Cuarta Disposición Transitoria Numeral 2) de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Ley N° 28411, también por contravenir el artículo 28° de la Constitución Política del Estado, en cuanto reconoce el derecho a la negociación colectiva y por infringir y contravenir la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la misma Constitución referido a derechos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados de Derechos Humanos y Convenios de la OIT ratificados por el Perú.

En ese sentido, luego de un amplio análisis constitucional y jurídico el Tribunal en el Fundamento Jurídico 18, señala que: *“De acuerdo a lo anotado, se determina que el Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, no puede derogar al Decreto Supremo N° 070-85-PCM, (que estableció el procedimiento de negociación bilateral que debían observar las municipalidades para la determinación de las remuneraciones por costo de vida y por condiciones de trabajo de sus funcionarios y servidores) , que se le confirió fuerza de Ley, a través del artículo 194° de la Ley N° 24422, norma que pertenece a la segunda categoría normativa, mientras que el reglamento de la Ley del Servicio Civil es de tercera categoría , por lo que sólo puede ser derogada por otras normas que tengan el mismo rango legal u otra superior”*; en consecuencia Resuelve: **Fundada la Acción Popular y en consecuencia INAPLICABLE Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que deroga al Decreto Supremo N° 070-85-PCM.** (Resaltado agregado).



III.5 COMPETENCIA DE LA ÁRBITRO UNICO:

A tenor de lo expuesto en los puntos precedentes, el arbitraje laboral tiene un reconocimiento constitucional propio y está sustentado en el deber constitucional del Estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos.

El Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos que pretenden regular las relaciones laborales, entre los que está el propio Derecho del Trabajo, en general, y los medios alternativos de solución de conflictos, para procesar y resolver las controversias laborales de manera pacífica.

Tal como ya hemos señalado el Estado debe tomar una posición activa en el campo de regular las formas de solución de los conflictos laborales, creando e impulsando todas las formas posibles para resolver pacíficamente los conflictos.

Al respecto, el Tribunal Constitucional desarrolla el contenido de la obligación de promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales, anotando que: *"(...)Esta promoción se justifica en 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 (...)**"*⁸. (resaltado nuestro). Hay, pues, una clara opción por la búsqueda de la paz laboral como horizonte de acción estatal, que no se puede soslayar, sino que se tiene que apuntalar en cada ocasión .

En cuanto al concepto del arbitraje en materia laboral, el Tribunal Constitucional lo define como *"(...) el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje*

⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC, F.J. 35.



laboral, en el ámbito privado, se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto (...) Se trata de una forma interventiva a través de la cual un tercero neutral establece, por medio de un laudo, la solución del conflicto”⁹ (resaltado nuestro).

En ese sentido, actualmente tanto la Ley del Presupuesto como la Ley del Servicio Civil no contienen restricciones a la negociación de aspectos económicos al ser estos abiertamente inconstitucionales, tal y como ya lo confirmó el Tribunal Constitucional, y conforme se ha desarrollado en el punto precedente.

Por lo tanto, la Arbitro Único, es competente para pronunciarse respecto de la integridad de la propuesta formulada tanto por el SINDICATO como por el LA MUNICIPALIDAD.

IV. PROPUESTA ADOPTADA POR LA ÁRBITRO UNICO:

4.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 76° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo No. 40-2014-PCM, la propuesta final de una de las partes "En el laudo, el Tribunal Arbitral podrá recoger o considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra (...), no siéndoles exigibles la regla de integralidad regulada en el artículo 65° de la LRCT y en el artículo 57° de su Reglamento.

4.2. La Arbitro Único, está facultada, no obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida en atención a los elementos de juicio con los que cuente. Lo que la Arbitro Único, entiende como la facultad de un margen de discrecionalidad para resolver la controversia, sin alterar o cambiar la esencia de la propuesta seleccionada.

⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC, F.J. 35.



4.3. Un fallo de equidad involucra "una forma de realizar la justicia (...). Por consiguiente, justicia y equidad (...) no son términos opuestos, sino que la justicia involucra a la equidad dentro de ciertas circunstancias: la equidad es un momento en la dialéctica de búsqueda de la justicia¹⁰"

4.4. En la búsqueda de la "equidad" y "razonabilidad", un árbitro podría disminuir o incrementar los beneficios de la propuesta adoptada, con el objetivo que dicha posición sea acorde a la realidad y que no cause un perjuicio a las partes. Es por ello que es importante que la atenuación sea precisada y se incluyan los motivos por los que la Arbitro ha tenido para adoptarla.

4.5. En ese sentido, habiendo recibido las propuestas finales de las partes, el tribunal arbitral está facultado a elegir entre una de ellas o considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra, en atención a los elementos de juicio con los que cuente.

4.6. Los términos y los fundamentos de la decisión arbitral adoptada, con las atenuaciones concretas y precisiones conceptuales que se ha estimado incorporar y las razones que se han tenido para adaptarlos, tal como lo exige el artículo 57° del Reglamento del TUO de la LRCT.

4.7. Debe de tomarse en cuenta que LA MUNICIPALIDAD no ha presentado una propuesta final en base a los argumentos explicados en el punto III.3.A, del presente Laudo.

4.8. A partir de esta regla, la Arbitro Único, decide no acoger en forma total la propuesta planteada por EL SINDICATO, atenuando parcialmente la misma, teniendo en cuenta - principalmente- la situación económica de la entidad, que la propuesta no contravengan alguna norma imperativa y de orden público.

4.9. De esa forma, para efectos de la solución adoptada por la Arbitro, se ha tomado en cuenta la información presentada por las partes: propuestas finales, sus alegatos finales, información económica y precisiones a esta, la generación

¹⁰ De Trazegnies, Fernando. "Arbitraje de Derecho y Arbitraje de Conciencia". En IUS ET VERITAS, nº 12, Lima. Pág. 116.



de sus recursos y sus fuentes de financiamiento, el nivel crecimiento y ganancias de LA MUNICIPALIDAD; y, el impacto de la propuesta de EL SINDICATO respecto al incremento en los costos de la entidad.

4.10. Asimismo, se ha analizado la estructura remunerativa de LA MUNICIPALIDAD, el promedio de estas y demás beneficios de los trabajadores de LA MUNICIPALIDAD. Se ha evaluado el documento presentado por EL SINDICATO respecto de la relación de personal sindicalizado al SITRAOMUM.

4.11. Se ha considerado además el número de afiliados de EL SINDICATO y su ámbito de aplicación.

4.12. Los términos y los fundamentos de la decisión arbitral adoptada, con las precisiones conceptuales que se ha estimado incorporar y las razones que se han tenido para adaptarlos, tal como lo exige el artículo 57° del Reglamento del TUO de la LRCT, aprobado mediante Decreto Supremo N° 11-98-TR, se exponen a continuación:

- La Arbitro, para decidir, se ha tomado en consideración el impacto económico de la propuesta de EL SINDICATO, siendo que ésta en su integridad elevaría el costo total de LA MUNICIPALIDAD, considerando además que se trata de la negociación colectiva del año 2017 para el 2018. En ese sentido, se han evaluado las remuneraciones y beneficios vigentes. Tomando en consideración además la situación financiera (ingresos por rubros y egresos), por lo que se ha atenuado respecto de la propuesta adoptada por este Tribunal.
- Asimismo, se deja constancia que la aprobación y reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos y refrigerio, movilidad de los trabajadores de los gobiernos locales, se atiende con cargo a los ingresos corrientes de cada Municipalidad. Siendo que dentro de los ingresos corrientes de la



Municipalidad se encuentran 8 impuestos y 9 recursos directamente recaudados.

- Es importante mencionar que se ha tomado en cuenta que los recursos recaudados por LA MUNICIPALIDAD se destinan a servicios públicos como limpieza, segregación recolección de residuos sólidos, registro civil, mercado municipal, transportes, terminal terrestre, camal municipal, seguridad ciudadana, parques y jardines.
- La MUNICIPALIDAD, a pesar de habérsele, requerido información del estado económico de la entidad, no ha cumplido con alcanzar la misma. El Procurador al presentar la propuesta final, ha adjuntado informes de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, donde se niega la posibilidad de atender el pliego de reclamos del SINDICATO, sin embargo adjunta también un informe con la relación de procesos judiciales pendientes, para que prevean su pago en el presupuesto 2018, con lo que acredita la existencia de presupuesto programable para atender gastos judiciales, Laudos, etc.
- El SINDICATO al momento de presentar sus propuesta finalidad, adjunta copia de Oficio N° 174-ALC-MPT/2017, mediante el cual la MUNICIPALIDAD remite información contable para la Cuenta General de la República, donde se observan saldos de balance del 2014, 2015 y 2016, que luego han sido Incorporados al PIA, de la siguiente manera:
Mediante Resolución de Alcaldía N° 093-2015-ALC/MPT, en gastos corrientes del 2015, la suma de S/ 2'514,443.00, Gastos de Capital S/ 1'863,939.00, haciendo un total general del saldo presupuestal 2015: S/ 4'378,382.00.
Mediante Resolución de Alcaldía N° 053-2016-ALC/MPT, en gastos corrientes del 2016, la suma de S/ 4'246,063.00, Gastos de Inversiones S/ 2'558,697.00, haciendo un total general del saldo presupuestal 2016: S/ 6'804,760.00.



Mediante Resolución Alcaldía N° 071-2017-ALC/MPT en gastos corrientes del 2017, la suma de S/ 1'464,015.00, Gastos de Inversiones S/ 2'094,255.00, haciendo un total general del saldo presupuestal 2017: S/ 3'558,270.00.

Por lo que la decisión arbitral adoptada es la siguiente:

- Respecto del ámbito de aplicación

EL SINDICATO presentó un padrón de Servidores que se encuentran sindicalizados que hacen un total de 48 afiliados al SINDICATO, por lo que el alcance del laudo sería para los afiliados a la fecha, fundamentando ello en lo siguiente.

Al respecto los artículos 42° y 43° literal a) de la LRCT señala que *"la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza."*

Por su parte la jurisprudencia del Tribunal Constitucional destaca el carácter vinculante del convenio colectivo, subrayando su naturaleza normativa, así, por ejemplo, podemos citar la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 4365-2004-AA/TC, fundamento 37 y 38 en los que se resalta la fuerza vinculante del convenio colectivo derivada directamente de los señalado en el numero 2) artículo 28° de la Constitución.

Entonces, respecto a fijarse como remuneración por costo de vida solicitado por el SINDICATO, hasta por la suma de S/ 40.00, diarios a partir del 01 de enero 2018, independientemente a lo que vienen percibiendo, evaluando el informe presentado por LA MUNICIPALIDAD, así como de la información adicional presentada por EL SINDICATO, se evidencia que existe sostenibilidad y previsión presupuestal, es decir se cumple con el requisito de equilibrio presupuestal a



fin de que este no afecte el servicio público encargado en el artículo 195° de la Constitución Política del Estado.

En ese sentido, teniendo en cuenta todos estos elementos y la necesidad de equilibrio que debe tener el monto adoptado por la Arbitro, ésta decide atenuar los porcentajes e incremento de remuneraciones planteados por EL SINDICATO en los términos previstos en la parte resolutive de este laudo, debiendo indicarse que este incremento no formará parte ni se deducirá de cualquier otro Otorgado o que se otorgue por pacto unilateral de la entidad o por decisión del gobierno central durante la vigencia de la presente convención colectiva.

SOBRE LOS GASTOS ARBITRALES.

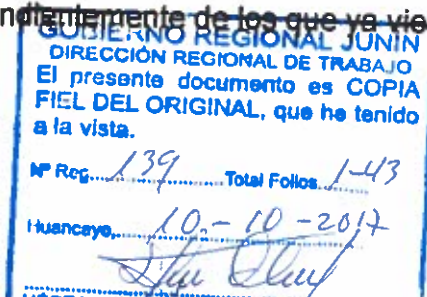
Que, de acuerdo a la Ley de Arbitraje aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1071, Norma que Regula el Arbitraje, que en sus artículos 69°, 70°, 71°, 72°, y 73°, y el Acta de Instalación del presente arbitraje que señala que las partes asumirán el pago del 50% cada una, por lo que en el presente arbitraje laboral, las partes asumen en proporciones iguales los gastos administrativos y arbitrales,

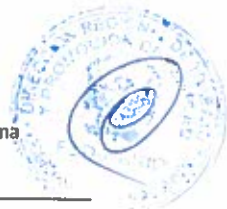
En el presente caso, el SINDICATO DE TRABAJADORES OBRERO MUNICIPALES SITRAOMUN – TARMA, ha asumido con el 100% de los honorarios arbitrales, por lo que corresponde a la Municipalidad Provincial de Tarma, reembolsar al Sindicato, el porcentaje que le corresponde.

SE RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR FUNDADA en parte la pretensión del SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES - SITRAOMUN – TARMA.

SEGUNDO: FIJAR como remuneración por costo de vida, que la Municipalidad Provincial de Tarma, otorgará a todos los trabajadores sindicalizados del SITRAOMUN, comprendidos en la presente negociación colectiva, el monto de S/ 25.00 (veinticinco con 00/100 soles) diarios, independientemente de los que ya vienen percibiendo.

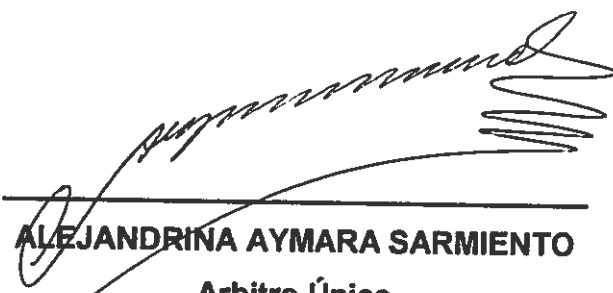




TERCERO.- VIGENCIA; la vigencia del presente Laudo Arbitral, será a partir del 01 de enero 2018, y de acuerdo a lo previsto en el Artículo 44° de la Ley del Servicio Civil, y los artículos 73 y 74 de su Reglamento General.

CUARTO.- ORDENAR a la Municipalidad Provincial de Tarma, asuma el porcentaje de los honorarios arbitrales que le corresponde (50%), debiendo cumplir con reembolsar a El SINDICATO, los honorarios arbitrales asumidos por ésta parte.

QUINTO.- Regístrese, y comuníquese a las partes y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para los fines de Ley.


ALEJANDRINA AYMARA SARMIENTO
Arbitro Único
Registro Árbitro Laboral N° 266

