

LAUDO ARBITRAL

En la ciudad de Lima, a los veinte días del mes de febrero de 2019, el Tribunal Arbitral presidido por el abogado Julio César Franco Pérez, e integrado por el abogado Saúl García Santibáñez, emite el presente laudo arbitral que da solución al diferendo sobre negociación colectiva de pliego de reclamos 2018 entre el Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla (en adelante, EL SINDICATO) y la Municipalidad Provincial de Zarumilla. (en adelante, LA MUNICIPALIDAD).

Se deja constancia que la árbitro María Luisa Beraún Cáceres, designada por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución N° Auto Directoral General 257-2014-MTPE/2/1, de cargo de LA MUNICIPALIDAD, renunció mediante carta presentada el 10 de enero de 2019, la misma que fue notificada a LA MUNICIPALIDAD para que designe árbitro sustituto. Vencido el plazo que se le concedió, no habiendo LA MUNICIPALIDAD comunicado tal designación, se cursó la comunicación respectiva a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que proceda a la designación respectiva según sus competencias.

Se emite el presente laudo por los árbitros que subsisten en ejercicio de la facultad contenida en el párrafo NOVENO del acta de instalación de fecha 12 de diciembre de 2018, concordado con el artículo 31, numeral 2, del Decreto Legislativo N° 1071.

I. ANTECEDENTES

1. Luego de la designación de los árbitros Saúl García Santibáñez por EL SINDICATO y María Luisa Beraún Cáceres por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a cargo de LA MUNICIPALIDAD, ambos árbitros designaron como Presidente del Tribunal Arbitral al abogado Julio César Franco Pérez, quien aceptó la designación que le fue conferida.
2. Mediante cartas entregadas el 16 de noviembre de 2018, el presidente del Tribunal Arbitral convocó a LA MUNICIPALIDAD y a EL SINDICATO a la Audiencia de instalación y de fijación de reglas del arbitraje a llevarse cabo el 23 de noviembre de 2018.
3. El 19 de noviembre de 2018, el Presidente del Tribunal Arbitral solicitó a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tumbes la elaboración del Dictamen Económico Laboral.
4. El 23 de noviembre de 2018, con la presencia de los representantes de EL SINDICATO y LA MUNICIPALIDAD, se levantó un Acta de Concurrencia debido a que el procurador público municipal, Abogado Luis Alberto Prescott Urbina, presente en dicho acto, informó que no podía actuar en la diligencia al encontrarse de vacaciones y haberse designado a otro encargado en la función.

En el mismo acto se informó y notificó a las partes la nueva fecha para la realización de la audiencia de instalación, el día miércoles 12 de diciembre de 2018.

5. Mediante cartas entregadas el 23 y 28 de noviembre de 2018 a EL SINDICATO y a LA MUNICIPALIDAD, respectivamente, se les reiteró la nueva fecha para la Audiencia de instalación y fijación de reglas del arbitraje.
6. El 12 de diciembre de 2018, con la presencia del representante de EL SINDICATO y la ausencia del representante de LA MUNICIPALIDAD, se llevó a cabo la Audiencia de

Municipalidad Provincial de Zarumilla
Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla
Negociación Colectiva 2018
Tribunal Arbitral

Instalación y Fijación de Reglas para el proceso arbitral. En dicho acto, los árbitros reiteraron su aceptación a la designación que les fue conferida y el representante de EL SINDICATO declaró no tener objeción ni observación respecto a la designación de los árbitros. Entre otras actuaciones, se determinó como objeto del arbitraje emitir pronunciamiento que resuelva de manera integral y definitiva las peticiones pendientes de solución contenidas en el pliego de peticiones presentado por EL SINDICATO a LA MUNICIPALIDAD, cuya vigencia corresponde al ejercicio anual 2018.

En dicho acto, EL SINDICATO presentó su escrito de propuestas finales y la Resolución Directoral N° 008-2018/GOB.REG.TUMBES-DRTPE-DPSA, de 15 de noviembre de 2017, en la que se da cuenta que LA MUNICIPALIDAD no ha presentado la información que le ha sido requerida para la elaboración del Dictamen Económico Laboral, por lo que se le impone sanción de multa. Asimismo, se concedió a LA MUNICIPALIDAD plazo hasta el 21 de diciembre de 2018 para que presente sus observaciones a la propuesta final presentada por EL SINDICATO y para que exprese lo que considere pertinente respecto a lo indicado en la Resolución Directoral antes mencionada.

7. Con fecha 26 de diciembre de 2018, el Presidente del Tribunal Arbitral remitió a LA MUNICIPALIDAD el Acta de Audiencia de Instalación del arbitraje de fecha 12 de diciembre de 2018, el escrito conteniendo la propuesta final de EL SINDICATO y la Resolución Directoral N° 008-2018/GOB.REG.TUMBES-DRTPE-DPSA.
8. El 07 de enero de 2019, se emitió la Resolución N° 01 a través de la cual se resolvió extender el plazo de alegaciones, investigaciones y pruebas hasta el 31 de enero de 2019, tomando en consideración la distancia entre los domicilios de las partes y la sede del Tribunal, y el tiempo adicional que ello demanda para que se cursen y reciban las informaciones y documentos.

Esta Resolución fue notificada a las partes mediante cartas que les fue entregada el 09 de enero de 2019.

9. Con fecha 08 de enero de 2019 se emitió la Resolución N° 02 por la que se resolvió conceder un plazo adicional a LA MUNICIPALIDAD hasta el día viernes 18 de enero de 2019 a fin de que presente sus observaciones a la propuesta final presentada por EL SINDICATO y sus comentarios a la Resolución Directoral N° 008-2018/GOB.REG.TUMBES-DRTPE-DPSA. Ello en razón que la carta a la que se hace referencia en el punto 7 precedente le fue notificada el 26 de diciembre de 2018, en fecha posterior a la de vencimiento del plazo que le fue otorgado inicialmente.

En la misma resolución se resolvió convocar a las partes a Audiencia de Informes Orales para el día 25 de enero de 2019, en la sede del Tribunal Arbitral.

Esta Resolución fue notificada a las partes mediante carta remitida el 11 enero de 2019.

10. Mediante carta presentada el 10 de enero de 2019 la árbitro María Luisa Beraún Cáceres formalizó su renuncia a la función de árbitro para la que fue designada.
11. Mediante cartas remitidas el 19 de enero de 2019, se notificó a las partes con la carta de renuncia de la árbitro María Luisa Beraún Cáceres, concediéndose a LA MUNICIPALIDAD el plazo de cinco (05) días hábiles para que designe árbitro sustituto, indicándose que, en defecto de ello, se cursaría la comunicación correspondientes a la Autoridad Administrativa de Trabajo a fin de que proceda a la designación por sorteo del árbitro sustituto. No obstante, vencido el plazo, LA MUNICIPALIDAD no comunicó tal designación.

33

Municipalidad Provincial de Zarumilla
Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla
Negociación Colectiva 2018
Tribunal Arbitral

12. Con fecha 25 de enero de 2019 se llevó a cabo la Audiencia de Informes Orales con la presencia de los representantes de EL SINDICATO y la inasistencia de los representantes de LA MUNICIPALIDAD ése a estar debidamente notificados. En dicho hizo uso de la palabra el representante de EL SINDICATO quién expuso los fundamentos de la propuesta final que presentaron.

Asimismo, en dicho acto se resolvió suspender el arbitraje y el cómputo de sus plazos a partir del 01 de febrero del 2019 hasta que se informe del cumplimiento de los honorarios de cargo de las partes.

13. Con fecha 28 de enero de 2019 se hizo entrega a LA MUNICIPALIDAD el Acta de Audiencia de Informes Orales a que se hace referencia en el punto 12 precedente.
14. Mediante escrito presentando el 05 de febrero de 2019 a la Autoridad Administrativa de Trabajo, se solicitó se realice el sorteo correspondiente a fin de que se designe un árbitro sustituto.
15. El 07 de febrero de 2019 se emitió la Resolución N° 03 por la cual se resolvió reanudar el arbitraje a partir del 14 de febrero de 2019 y establecer como fecha para la notificación del laudo arbitral el 20 de febrero de 2019.

Asimismo, se dispuso que LA MUNICIPALIDAD reembolse a EL SINDICATO los honorarios profesionales pagados al Presidente del Tribunal Arbitral y que son de cargo de aquella.

Dicha Resolución fue notificada a las partes el día 13 de febrero de 2018.

16. No quedando actuaciones pendientes, el arbitraje quedó expedito para laudar.

II. NORMAS APLICABLES AL PRESENTE ARBITRAJE

17. Todos los trabajadores comprendidos en el presente arbitraje son servidores públicos que prestan servicios para la Municipalidad Provincial de Zarumilla. Siendo ello así, el presente arbitraje tiene como marco legal, las disposiciones contenidas en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, en su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, y en las demás normas modificatorias y complementarias, aplicándose de manera supletoria las disposiciones contenidas en la Ley de Arbitraje, Decreto Legislativo N° 1071.

Adicionalmente, las partes se han sometido de manera expresa a estas reglas, conforme consta en el punto Tercero del Acta de Audiencia de Instalación y Fijación de Reglas para el Proceso Arbitral de fecha 12 de diciembre de 2018.

Sin perjuicio de ello, en la parte pertinente del presente laudo arbitral se evalúan las disposiciones pertinentes contenidas en las leyes anuales de presupuesto que corresponden al período de vigencia del presente laudo, en la Quincuagésimo Octava Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, norma que se autoasigna vigencia permanente, en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en los pronunciamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y en la jurisprudencia constitucional, en lo que fuere pertinente.

III. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

18. Propuesta final de solución presentada por EL SINDICATO

Con fecha 12 de diciembre de 2018, EL SINDICATO presentó un (01) escrito al que se hace referencia en el párrafo 6 precedente, señalando lo siguiente

I.- DEMANDAS DE CONDICIONES GENERALES

- 1.1. Las partes convienen que los acuerdos que se arriben en el presente convenio colectivo, resultan aplicables a todos los trabajadores obreros con vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción de la presente negociación colectiva y que estén afiliados al Sindicato.
- 1.2. Las partes acuerdan que la vigencia de lo pactado en el presente convenio colectivo será de aplicación a partir del 01 de enero de 2018.

II.- DEMANDAS DE PRINCIPIO

- 2.1 Ratificación y cumplimiento irrestricto de las reivindicaciones y demás derechos de los trabajadores obreros sindicalizados, establecidos a través de los pactos y convenios colectivos, respetándose el carácter de irrenunciables.

III.- DEMANDAS ECONÓMICAS

- 3.1 La Municipalidad Provincial de Zarumilla otorgará real y efectivo de S/ 300.00 (trescientos y 00/100 Soles) para todos los trabajadores obreros por concepto de costo de vida.
- 3.2 La Municipalidad Provincial de Zarumilla realizará un reajuste en las bonificaciones y gratificaciones siguientes:

<u>Concepto</u>	<u>Percibido</u>	<u>Propuesta</u>
Asignación Vacacional	01 RML (S/ 930)	01 Remuneración Básica
Bonificación Escolar	02 RML (S/ 1860)	02 Remuneraciones Básicas.
Bonificación por 1ero. De Mayo	01 sueldo íntegro	02 sueldos íntegros
Gratificación por Fiestas Patrias	02 RML (S/ 1860)	02 sueldos íntegros
Gratificación por Navidad	02 RML (S/ 1860)	02 sueldos íntegros

Quinquenios

<u>Concepto</u>	<u>Percibido</u>	<u>Propuesta</u>
4 Quinquenios	04 sueldo íntegro	04 sueldo íntegro
5 Quinquenios	04 sueldo íntegro	04 sueldo íntegro
6 Quinquenios	04 sueldo íntegro	04 sueldo íntegro
7 Quinquenios		06 sueldos íntegros

Municipalidad Provincial de Zarumilla
 Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla
 Negociación Colectiva 2018
 Tribunal Arbitral

8 Quinquenios		06 sueldos íntegros
---------------	--	---------------------

- 3.3 La Municipalidad Provincial de Zarumilla otorgara una bonificación del 10% de la remuneración mensual por riesgo de salud para todos los trabajadores de limpieza pública (obreros) y asimismo se entregue en forma mensual una caja de leche.

IV. DEMANDAS LABORALES

- 4.1 La Municipalidad Provincial de Zarumilla otorgara una subvención por el aniversario del sindicato (19 de abril) la suma de S/ 2 500.00 (dos mil quinientos), cuyo pago debe realizarse con anticipación de 05 días hábiles a la fecha.”

19. Propuesta final de solución presentada por LA MUNICIPALIDAD, y observaciones a la propuesta final presentada por el SINDICATO

LA MUNICIPALIDAD no presentó una propuesta final de solución ni observaciones a la propuesta final presentada por EL SINDICATO, pese a estar debidamente notificada, como se indica en los puntos 7, 9 y 13 precedentes.

IV. FUNDAMENTOS Y ALCANCES DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL

20. El Artículo 139, numeral 1, de la Constitución Política, instituye la jurisdicción arbitral, reconociéndole, en el numeral 2 del mismo artículo, la garantía de independencia.
21. Los árbitros y tribunales arbitrales deben interpretar y aplicar las leyes y demás normas, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Constitución y con los preceptos y principios contenidos en las resoluciones del Tribunal Constitucional. Ello ha sido reiterado en las sentencias emitidas en los expedientes 6167-2005-PHC/TC el 28 de febrero de 2006 y 00142-2011-PA/TC el 21 de setiembre de 2011.
22. Los Tribunales Arbitrales tienen el deber de aplicar el principio de primacía de la Constitución, contenido en su artículo 51¹, en concordancia con el segundo párrafo del artículo 138² de la misma, que reconoce a los jueces y, por extensión, a los árbitros, el poder-deber de aplicar el control difuso de las normas incompatibles con la Constitución, lo que concuerda, además, con lo normado en igual sentido en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional³.

¹ Constitución Política. Artículo 51.- Supremacía de la Constitución. “La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado.”

² Constitución Política. Artículo 138.- Administración de Justicia. Control difuso “(...) En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.”

³ Código Procesal Constitucional. Artículo VI.- Control Difuso e Interpretación Constitucional. “Cuando exista incompatibilidad entre una norma constitucional y otra de inferior jerarquía, el juez debe preferirla primera, siempre que ello sea relevante para resolver la controversia y no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución. (...) Los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma

V. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA JURISDICCIÓN ARBITRAL LABORAL

23. Como parte del derecho a la libertad sindical, el derecho fundamental a negociar colectivamente ha sido reconocido en los principales tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú, entre ellos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Artículo 23, numeral 4), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 22, numeral 1), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Artículo 8) y los convenios internacionales 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
24. El artículo 28°, inciso 2), de la Constitución Política del Perú dispone: "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. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)"
25. Asimismo, el Tribunal Constitucional⁴ ha considerado que el mandato de fomento de la negociación colectiva "...se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada", en tanto que el mandato de promoción de las formas de solución pacífica de los conflictos laborales "...se viabiliza según la norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje".
26. En consecuencia, el Arbitraje Laboral en sede de negociación colectiva encuentra su fundamento constitucional en el antes citado artículo 28 de la Constitución Política del Estado, gozando de todas las garantías que tal estatus le concede, el que se ve complementado con lo que se dispone en relación al arbitraje en el también citado artículo 139.1 de la Constitución.

VI. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS PARA ENTIDADES DEL ESTADO

27. Además del reconocimiento general en los tratados internacionales de derechos humanos mencionados antes, el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos está reconocido de manera específica en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo artículo 7 dispone:

"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."⁵

con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional".

⁴ STC 008-2005-AI de 12.08.2005, fundamento 35.

⁵ En similar sentido y complementariamente, el artículo 8 del mismo Convenio Internacional dispone: "La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo

Municipalidad Provincial de Zarumilla
 Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla
 Negociación Colectiva 2018
 Tribunal Arbitral

28. El reconocimiento general al derecho de negociación colectiva en el artículo 28 de la Constitución es reiterado en su artículo 42 para el caso de los servidores públicos, en los siguientes términos:

“Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.”

29. El texto constitucional citado en el párrafo precedente no autoriza a imponer a los servidores públicos limitaciones o exclusiones respecto al ejercicio de los derechos de libertad sindical, entre ellos, los de negociación colectiva, más allá de los casos mencionados en el texto constitucional de modo expreso y de las admitidas expresamente por las normas internacionales sobre la materia ratificadas por el Perú. Este criterio se encuentra recogido, además, en las sentencias del Tribunal Constitucional relacionadas a las acciones de inconstitucionalidad de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, Ley N° 29951, y de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.
30. El derecho constitucional a la negociación colectiva se concreta también en el deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (Exp. N° 0785-2004-AA/TC, fundamento 5).
31. En la misma línea, el Tribunal Constitucional ha reiterado en la STC N° 0008-2005-PI/TC que “...los derechos de sindicación y huelga que la Constitución reconoce a los trabajadores, también son aplicables a los empleados públicos, con las limitaciones que el propio texto constitucional establece.”⁶

En la misma sentencia el Tribunal Constitucional recuerda que “...ha dejado establecido que, para una adecuada interpretación del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, es preciso tener en cuenta el Convenio N° 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de



se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.”

⁶ Sentencia de fecha 16 de Julio de 2013 en el Expediente N° 02566-2012-PA/TC: “Al respecto, debe recordar este Tribunal que, en la STC N° 008-2005-PI/TC, hemos señalado que los derechos de sindicación y huelga que la Constitución reconoce a los trabajadores, también son aplicables a los empleados públicos, con las limitaciones que el propio texto constitucional establece. Así, por ejemplo, si bien el artículo 42° de la Constitución reconoce los derechos de sindicación y huelga a los servidores públicos, precisa al mismo tiempo que los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, no son titulares de tales derechos.” (Fundamento 22). Ver además la sentencia emitida por el Pleno del Tribunal Constitucional el 03 de setiembre de 2015 en el expediente acumulado 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC.

Municipalidad Provincial de Zarumilla
Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla
Negociación Colectiva 2018
Tribunal Arbitral

sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.”⁷

32. Sin perjuicio de las consideraciones que se han expuesto en los párrafos que anteceden, el Tribunal Constitucional ha precisado que el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, como cualquier otro derecho, no es absoluto y está sujeto a límites, refiriéndose entre ellas a las normas en materia presupuestaria para el caso de los trabajadores del sector público, señalando que las negociaciones colectivas de dichos trabajadores deberán efectuarse considerando el límite constitucional de un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República.

En este sentido, las disposiciones legales que obligan a que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado no vulnera *per se* el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical. Por ello, los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto⁸.

⁷ STC N° 02566-2012-PA/TC de fecha 16 de Julio de 2013, fundamento 23. Adicionalmente, en el punto 5 de la parte resolutive de la sentencia 008-2005-AI/TC, el Tribunal Constitucional resuelve “DECLARAR que, de acuerdo a lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a la reiterada jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, los derechos laborales de los trabajadores, como los de sindicación, negociación colectiva y huelga previstos en el artículo 28° de dicho texto, deberán interpretarse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el artículo 8° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales o Culturales o “Protocolo de San Salvador”; el Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación; el artículo 6° del Convenio N.° 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; y el Convenio N.° 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, entre otros tratados de derechos humanos.”

⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 12 de agosto de 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC: “(...) En el caso del Perú, 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. En efecto, dentro de las condiciones nacionales a que hace referencia el Convenio 151.°, la Constitución establece determinadas normas relativas al presupuesto público. En efecto, a tenor de los artículos 77.° y 78.° de la Norma Suprema, el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, y su proyecto debe estar efectivamente equilibrado. Consecuentemente, si el empleador de los servidores públicos es el Estado a través de sus diferentes dependencias, las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado. Por ello, en 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.” (Fundamento 53). “Por otro lado, una negociación colectiva en el ámbito laboral implica contraponer posiciones, negociar y llegar a un acuerdo real que ambas partes puedan cumplir. En tal sentido, no porque la ley disponga que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado se vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical. En efecto, precisamente después de los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva, conforme a la legislación vigente para los servidores públicos, los que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el

Municipalidad Provincial de Zarumilla
Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla
Negociación Colectiva 2018
Tribunal Arbitral

33. El Tribunal Constitucional ha establecido que toda mejora económica debe armonizarse con la disponibilidad presupuestaria, a cuyo efecto debe tenerse asegurado su financiamiento mediante ingresos propios, a fin de no afectar el equilibrio presupuestario (Fundamento 11 de la STC 01035-2001-AC/TC, publicada el 3 de junio de 2003).
34. Teniendo presente que se trata de un derecho fundamental de rango constitucional, cualquier restricción al ejercicio del derecho de negociación colectiva debe ser razonable y proporcional, no pudiendo establecerse restricciones de carácter general y absolutas a este derecho, que afecten su contenido esencial.

En relación a lo señalado, son pertinentes las consideraciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical en el caso N° 2690 que involucra al Perú:

“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 período 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.º 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, op. cit., párrafo 1024].⁹

Como se puede ver, el Comité de Libertad Sindical de OIT se refiere de manera expresa a que las restricciones a la negociación de las tasas de salario por los gobiernos, solo son admisibles en virtud de una política de estabilización del gobierno, debiendo sujetarse a las siguientes condiciones: 1) debe aplicarse como medida de excepción; b) debe limitarse a lo necesario; c) no debe exceder de un período razonable; y, d) debe ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores.

En adición a ello, el Comité de Libertad Sindical recuerda que:

“...las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante períodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados. En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y,

presupuesto.(...)” (Fundamento 54). Ver también la Sentencia de fecha 16 de julio de 2013 en el Expediente N° 02566-2012-PA/TC: fundamento 24, que reitera estos conceptos.

⁹ 357.º Informe del Comité de Libertad Sindical. OIT. Ginebra. Junio de 2010. Párrafo 944.

por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias [véase Recopilación, op. cit., párrafo 1038].¹⁰

En consecuencia, la intervención restrictiva del Estado en el derecho de negociación colectiva de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas es siempre excepcional, privilegiando, en toda circunstancia y en la mayor medida posible, la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de dichos servidores, lo que comprende la posibilidad de negociar cláusulas de índole pecuniaria o normativa. En circunstancias extremas y excepcionales, en que no fuese posible preservar el espacio para la negociación colectiva libre y voluntaria, tales medidas restrictivas deberían aplicarse por períodos limitados, teniendo como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados.

Asimismo, sólo sería admisible que el Estado impusiese limitaciones al contenido de la negociación colectiva si es que se presentan circunstancias económicas excepcionalmente graves que, en el marco de políticas de estabilización económica, hicieran necesaria y justificaran la aplicación impostergable e insustituible de las disposiciones legales en tal sentido; además, si es que estas normas tuviesen carácter excepcional, limitadas a lo estrictamente necesario y aplicadas por un período de tiempo razonable (limitado y proporcional); si es que se contemplan mecanismos alternativos que permitan mantener espacios de negociación sobre las condiciones de empleo en general y si tales medidas restrictivas han sido también materia de participación de los trabajadores mediante mecanismos de negociación u otros medios de solución pacífica de las controversias.

En tal sentido, son pertinentes los siguientes pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de OIT¹¹:

- “999. En cualquier caso, cualquier limitación a la negociación colectiva por parte de las autoridades debería estar precedida de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, intentando buscar el acuerdo de ambas.”

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 884; 330.º informe, caso núm. 2194, párrafo 791 y 335.º informe, caso núm. 2293, párrafo 1237.)

- “1000. En un caso en el que un gobierno había recurrido, en reiteradas ocasiones, a lo largo de una década, a limitaciones legales a la negociación colectiva, el Comité señala que la repetida utilización de restricciones legislativas a la negociación colectiva sólo puede tener a largo plazo una influencia perjudicial y desestabilizadora de las relaciones profesionales, dado que priva a los trabajadores de un derecho fundamental y de un medio para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.”

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 885.)”

35. El Tribunal Constitucional ha recordado también que “...una negociación colectiva en el ámbito laboral implica contraponer posiciones, negociar y llegar a un acuerdo real que ambas partes puedan cumplir. En tal sentido, no porque la ley disponga que todo acto relativo al

¹⁰ 357.º Informe del Comité de Libertad Sindical. OIT. Ginebra. Junio de 2010. Párrafo 945.

¹¹ OIT. La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición Revisada. Ginebra. 2006.

empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado se vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical. En efecto, precisamente después de los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva, conforme a la legislación vigente para los servidores públicos, los que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto.”¹²

36. Si bien las normas de naturaleza presupuestal pueden afectar la capacidad de oferta de las entidades del Estado en los procesos de negociación colectiva, de ninguna manera pueden vaciar de contenido el derecho constitucional a la negociación colectiva, mediante, por ejemplo, una prohibición absoluta y permanente de la negociación de materias de contenido salarial.

El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado de manera clara este criterio en el caso 2690 (Central Autónoma de Trabajadores del Perú contra el gobierno peruano), en el que estableció lo siguiente:

“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.”¹³

En virtud de ello, el Comité de Libertad Sindical ha concluido en el punto b de sus recomendaciones, lo siguiente:

“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 el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT (SINAUT-SUNAT) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.”¹⁴

VII. DISPOSICIONES DE LA LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PUBLICO PARA EL EJERCICIO ANUAL 2018, QUE INCIDEN EN EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN ARBITRAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¹² Ver las sentencias del Tribunal Constitucional de fecha 12 de agosto de 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC, fundamento 54, y la Sentencia de fecha 16 de Julio de 2013 en el Expediente N° 02566-2012-PA/TC, fundamento 24, citadas en la nota 8 precedente.

¹³ 357.º Informe del Comité de Libertad Sindical. OIT. Ginebra. Junio de 2010. Párrafo 946.

¹⁴ 357.º Informe del Comité de Libertad Sindical. OIT. Ginebra. Junio de 2010. Párrafo 948.

37. La Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018 (Ley N° 30693) dispone lo siguiente:

“Artículo 6. Ingresos del personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Consejo Nacional de la Magistratura; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad 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.”

38. De otro lado, la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013 (Ley N° 29951) establece:

“QUINCUAGESIMA OCTAVA.-

(...)

Asimismo, dispóngase que son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o los laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la presente disposición. Los árbitros que incumplan lo dispuesto en la presente disposición no podrán ser elegidos en procesos arbitrales de negociaciones colectivas en el Sector Público de conformidad con las disposiciones que, mediante Decreto Supremo, establecerá el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos.

La presente disposición entra en vigencia a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, se aplica a las negociaciones y procesos arbitrales en trámite y, es de carácter permanente en el tiempo”.

En la medida en que esta disposición legal se autoasigna vigencia permanente en el tiempo, más allá del ejercicio fiscal anual 2013, es pertinente evaluar su aplicación respecto del pronunciamiento que debe emitir este Tribunal Arbitral.

39. Las normas legales citadas en los párrafos 37 y 38 precedentes prohíben, de manera absoluta y permanente, el otorgamiento de reajustes o incrementos de beneficios económicos bajo cualquier mecanismo.

Esas mismas normas legales imponen limitaciones, igualmente de carácter absoluto y permanente, al ejercicio de la función arbitral y a la garantía de autonomía que le reconoce la Constitución, al prohibir que se puedan conceder por vía arbitral beneficios de naturaleza

económica en el marco de negociaciones colectivas entabladas entre los trabajadores y las entidades del Estado para las cuales prestan sus servicios laborales.

40. Es pertinente comentar que el artículo 6 de la Ley N° 30693 repite, en esencia, el contenido de los artículos 6 de las Leyes N° 29951, N° 30114, N° 30281, de Presupuesto del Sector Público para los años fiscales 2013, 2014 y 2015.

Precisamente, en la sentencia del Pleno Jurisdiccional de fecha 03 de setiembre de 2015, emitida en el expediente acumulado 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha evaluado y se ha pronunciado respecto a la constitucionalidad por la forma y por el fondo del artículo 6 de la Ley 29951 (Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013). Asimismo, considerando la igualdad sustancial de contenidos mencionada, el Tribunal Constitucional hizo extensivos sus pronunciamientos a los artículos 6° de la Leyes N° 30114 y N° 30281, esto es, a las Leyes de Presupuesto del Sector Público para los años fiscales 2014 y 2015, respectivamente¹⁵.

En consecuencia, en virtud de dicha igualdad sustancial, a efectos de evaluar la aplicación al presente caso de las disposiciones restrictivas a la negociación colectiva y al arbitraje contenidas en el artículo 6° de la Ley N° 30693, es pertinente tener presente las observaciones formuladas por el Tribunal Constitucional respecto al artículo 6° de la Ley N° 29951 y que hizo extensivas a los artículos 6° de las Leyes N° 30114 y N° 30281.

Adicionalmente, en la misma sentencia, el Tribunal Constitucional se pronunció respecto a la constitucionalidad por la forma de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013.

41. En la sentencia mencionada en el párrafo precedente el Tribunal Constitucional alude a la especialidad normativa que caracteriza y define a las leyes de presupuesto y que les es asignada por los artículos 77 y 78 de la Constitución. Estas disposiciones constitucionales prevén y autorizan de manera expresa las materias que son reguladas en las leyes de presupuesto, con lo que quedan excluidas todas aquellas que no correspondan a dicha previsión.

En relación a ello, dice el Tribunal Constitucional considera que:

- "... constitucionalmente es admisible que la ley presupuestaria solo regule una materia específica, o dicho a la inversa, la ley presupuestal no es competente para regular temas ajenos a la materia presupuestal o directamente vinculada a ella." (f. 23).
- "...el Tribunal considera que se afecta el principio de especialidad y, por tanto, se incurre en un supuesto de inconstitucionalidad por anidar vicios de competencia cuando alguna disposición de la ley presupuestaria regula cuestiones que son ajenas a la materia presupuestaria, concretamente, extrañas al contenido normativo señalado *supra*, por lo que de presentarse este supuesto queda habilitada la posibilidad de que el Tribunal declare su inconstitucionalidad." (f. 25).

42. En la sentencia mencionada en el numeral anterior, el Tribunal Constitucional insiste en que la vigencia de las disposiciones contenidas en las leyes de presupuesto están sujetas a una

¹⁵ Ver la Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional de fecha 03 de setiembre de 2005, emitida en el expediente acumulado 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, fundamento 99.

periodicidad anual, según se dispone en el artículo 77 de la Constitución, por lo que toda previsión normativa contenida en tales leyes que excedan a dicha periodicidad colisionan con la Constitución. Agrega que es, igualmente, inconstitucional, por sí mismo, que en la Ley de Presupuesto se regule un contenido normativo ajeno a la materia estrictamente presupuestaria. (f. 29).

43. Por estas consideraciones, luego de referirse a la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 29812, el Tribunal Constitucional considera inconstitucional el tercer párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951:

- “El Tribunal considera que tiene sustento constitucional la denuncia que se ha formulado contra el segundo párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley 29812 y el tercer párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley 29951. Con independencia de cualquier razón de fondo, que no es el caso explicitar aquí, la forma y el modo como deberá designarse al presidente del tribunal arbitral, en caso de no ponerse de acuerdo las partes en su designación, o el modo como deberá conformarse el consejo especial y todo lo relacionado con su composición, son tópicos ajenos a la materia que debe contener la Ley del Presupuesto de la República, como se ha expuesto en los fundamentos 23 y 25. Ninguno de dichos asuntos, en efecto, es un tema estrictamente presupuestal o que pueda encontrarse directamente vinculado a materias presupuestales, por lo que es inconstitucional, por adolecer de un vicio de competencia objetivo, su regulación en las leyes del presupuesto de los años 2012 y 2013.” (f. 39).
- “Por idénticas razones, es igualmente inconstitucional el tercer párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, al establecer normativamente que son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o laudos arbitrales que se adopten en violación de lo regulado en los párrafos anteriores de la misma Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley 29951. Ni este tema, ni el que sigue, consistente en prohibir que se elija a los árbitros que no acaten lo dispuesto por los párrafos anteriores, son temas estrictamente presupuestales o que se encuentren relacionados directamente con la materia presupuestal, de modo que este extremo de la demanda deberá declararse inconstitucional.” (f. 40).

44. Por las consideraciones que anteceden, el Tribunal Constitucional declaró “...FUNDADAS, EN PARTE, las demandas interpuestas contra el segundo párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley 29812 y del tercer párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, por ser inconstitucionales por la forma.”

En consecuencia, en lo que atañe a las disposiciones cuya constitucionalidad se evalúan en el presente laudo, el Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional por la forma la disposición contenida en el tercer párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 que dispone que “...son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o los laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la presente disposición. Los árbitros que incumplan lo dispuesto en la presente disposición no podrán ser elegidos en procesos arbitrales de negociaciones colectivas en el Sector Público de conformidad con las disposiciones que, mediante Decreto Supremo, establecerá el Ministerio

de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos.”.

Esta disposición legal ha sido expulsada del ordenamiento jurídico nacional por lo que ya no se encuentra vigente, lo que hace imposible su aplicación al presente caso. Ello en virtud de lo que se dispone en el artículo 204 de la Constitución:

“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”¹⁶.

En consecuencia, en la medida en que esta sentencia del Tribunal Constitucional fue publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 18 de setiembre de 2015, la norma declarada inconstitucional dejó de tener vigencia el día 19 del mismo mes y año.

Siendo ello así, no es posible la aplicación al presente caso del tercer párrafo de la Quincuagésimo Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, por tratarse de una norma inexistente desde el 19 de setiembre de 2015.

45. De otro lado, en la sentencia mencionada en los numerales precedentes, el Tribunal Constitucional reitera que los servidores públicos en general gozan del derecho a la negociación colectiva reconocido y garantizado en los artículos 28.2 y 42 de la Constitución y en el Convenio Internacional de la OIT N° 98:

- “(...) El reconocimiento a todos los trabajadores de los derechos de sindicación, huelga y negociación colectiva que realiza el artículo 28 de la Ley Fundamental también comprende a los trabajadores públicos. La ausencia de individualización semántica de este derecho en el artículo 42 de la Ley Fundamental no tiene por objeto excluir de su reconocimiento a este sector de trabajadores, sino enfatizar la importancia de los derechos a la sindicalización y huelga en este grupo de trabajadores.” (Fundamento 46).
- “Podría decirse, incluso, que tras la afirmación de que los servidores públicos titularizan el derecho a la sindicalización y a la huelga en los términos que formula el artículo 42 de la Constitución se encuentra implícitamente reconocido el derecho a la negociación colectiva. Esto es consecuencia de una interpretación institucional de dichos derechos a la sindicalización y a la huelga. De acuerdo con el primero, el derecho a la sindicalización garantiza que los trabajadores constituyan organizaciones laborales tendientes a representar sus intereses. Esta representación tiene lugar, entre otros espacios, en el proceso de negociación de las condiciones del trabajo con sus empleadores. La negociación colectiva, así, es una de las principales actividades de los órganos de representación de las organizaciones de trabajadores.” (Fundamento 47).
- “Ese ha sido, por lo demás, el criterio que ha tenido este Tribunal, al sostener que “las organizaciones sindicales de los servidores públicos serán titulares del derecho a la negociación colectiva, con las excepciones que establece el mismo artículo 42”.

¹⁶ En el mismo sentido, el Código Procesal Constitucional (Ley N° 28237) dispone en el artículo 81: “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.”

Municipalidad Provincial de Zarumilla
 Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla
 Negociación Colectiva 2018
 Tribunal Arbitral

(fundamento 52 de la STC 0008-2005-PPTC), de modo pues que es una obligación constitucional del Estado privilegiar y fomentar la negociación colectiva, y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales, también en el ámbito público.” (f. 50).

46. Asimismo, el Tribunal Constitucional insiste en que el derecho fundamental a la negociación colectiva comprende también el derecho de negociar remuneraciones y beneficios de contenido económico: “Igualmente, el concepto “condiciones de trabajo y empleo” comprende la posibilidad de que entre trabajadores y empleadores se alcancen acuerdos relacionados con el incremento de remuneraciones.” (f. 62).

47. Sin perjuicio de todo ello, y en línea con lo expresado antes en otros pronunciamientos, el Tribunal Constitucional señala que el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos puede estar sujeto a un régimen diferenciado, aunque las restricciones que dicho régimen signifique deben ser, a su vez, justificadas y razonables:

- “Sin embargo, no es inconstitucional, por afectación del principio de igualdad, que el legislador establezca un régimen jurídico diferenciado según el proceso de negociación, y que la materialización de los acuerdos colectivos comprenda a los trabajadores del ámbito privado o, en cambio, a los servidores públicos. Esto es consecuencia, en el caso de los trabajadores públicos -con independencia del régimen laboral al cual estos últimos estén adscritos-, del hecho de que acuerdos de esta naturaleza han de alcanzarse en el marco del interés general, al cual están funcionalmente orientados los órganos de la Administración Pública, y de conformidad con los principios constitucionales que regulan el régimen presupuestal del Estado.” (f. 63).
- “El estado puede imponer restricciones presupuestales a la negociación colectiva en situaciones de crisis o emergencia económica, pero de manera temporal, excepcional, limitarse a lo necesario y garantizar un adecuado nivel de vida para los trabajadores.” (f. 83 y f. 85).

48. En virtud de estas consideraciones, el Tribunal Constitucional considera inconstitucionales por el fondo las disposiciones contenidas en el artículo 6° de la Ley 29951:

- “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.” (f. 83). Asimismo, “...de mantenerse una restricción absoluta e indefinida del ejercicio de este derecho de los trabajadores, el Tribunal considera que se desnaturalizaría dicha relación si se impide que los trabajadores tengan la posibilidad de someter sus expectativas legítimas sobre la mejora de condiciones laborales u otros mediante el proceso de negociación y diálogo entre el Estado y sus trabajadores.” (f. 84).

Con base en los fundamentos mencionados, el Tribunal Constitucional ha resuelto:

- “1. Declarar INCONSTITUCIONAL la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública contenida en las disposiciones impugnadas; en consecuencia, FUNDADAS EN PARTE, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6 de la Ley 29951, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013; por tanto, se declara:

- a) INCONSTITUCIONALES las expresiones "[...] beneficios de toda índole [...]" y "[...] mecanismo [...]", en la medida en que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos; y,
- b) INCONSTITUCIONAL, por conexión, y por reflejar una *situación de hecho inconstitucional*, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en los artículos 6 de la Ley 30114, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y 6 de la Ley 30281, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015."

Siendo ello así, las disposiciones contenidas en el artículo 6° de la Ley N° 30114 y en el artículo 6° de la Ley N° 30281, de Presupuesto del Sector Público para los años fiscales 2014 y 2015, en lo que atañe a las expresiones "[...] beneficios de toda índole [...]" y "[...] mecanismo [...]"..., que a criterio del Tribunal Constitucional impiden de manera absoluta y permanente negociar, pactar y conceder beneficios económicos a los trabajadores que laboran para las entidades del Estado a través de la negociación colectiva y del arbitraje, son incompatibles con la Constitución.

49. En la sentencia aludida el Tribunal Constitucional no se pronuncia de manera expresa respecto a la constitucionalidad o inconstitucionalidad del artículo 6° de la Ley N° 30693, de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2018, puesto que esta ley no había sido aprobada ni publicada al momento en que se publicó la sentencia del Tribunal Constitucional aludida en los párrafos precedentes.

No obstante, como se ha expresado antes, el contenido de esta disposición legal, vigente para el ejercicio anual 2018, es esencialmente el mismo que el de los artículos 6° de la Ley N° 30114 y 6° de la Ley N° 30182, de Presupuesto del Sector Público para los años 2014 y 2015, declarados inconstitucionales por el Tribunal Constitucional en la sentencia de su Pleno Jurisdiccional de fecha 03 de setiembre de 2015, emitida en el expediente acumulado 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC.

En virtud de ello, el Tribunal Arbitral, ejerciendo la potestad de control difuso que la Constitución le confiere, considera que son aplicables al artículo 6° de la Ley N° 30693 todas las observaciones formuladas por el Tribunal Constitucional que determinaron que declarara como inconstitucionales el artículo 6° de la ley N° 29951, y por conexión y por reflejar una situación de hecho inconstitucional, los artículos 6° de las leyes N° 30114 y N° 30182.

En consecuencia, y por los mismos fundamentos contenidos en la Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional que se mencionan en los párrafos 45, 46, 47 y 48 precedentes, el Tribunal Arbitral considera incompatible con la Constitución las prohibiciones absolutas al otorgamiento de remuneraciones y beneficios económicos por vía de negociación colectiva, que contiene el artículo 6° de la Ley N° 30693, en la medida en que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos.

De otro lado, al pronunciarse por la inaplicación al presente caso del artículo 6° de la Ley N° 30693, el Tribunal Arbitral recuerda los principios, normas y derechos contemplados en la Constitución, así como los principios emanados de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, referidos al derecho de negociación colectiva en general y de los trabajadores

de las entidades del Estado en especial, así como a la jurisdicción y función arbitral en general y en materia laboral, citados en los puntos IV, V y VI precedentes.

VIII. EN RELACION A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL, LEY N° 30057, REFERIDAS AL DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

50. La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) se publicó el 04 de julio de 2013. Asimismo, sus disposiciones contenidas en el Capítulo VI del Título III, referidas a los Derechos Colectivos, rigen a partir del día siguiente a dicha publicación, esto es, a partir del 05 de julio de 2013, y son de aplicación inmediata, para los servidores civiles sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728. Ello en virtud de lo normado en la Novena Disposición Complementaria y Final de dicha Ley.

Siendo ello así, se hace necesario examinar si las disposiciones en materia de negociación colectiva contenidas en la LSC resultan aplicables a los trabajadores comprendidos en el presente arbitraje y de qué manera inciden en las atribuciones de este Tribunal Arbitral.

51. Si bien reconoce los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva a los trabajadores comprendidos en su ámbito, la LSC restringe el contenido negocial, es decir, las materias o asuntos que pueden ser incorporados en la negociación colectiva y en el convenio colectivo o laudo arbitral, según corresponda.

Bajo esta orientación, la LSC dispone que ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de dicha Ley (Art. 40); que los trabajadores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de las compensaciones no económicas (Art. 42), lo que excluye de la negociación colectiva a las condiciones económicas (Art. 42); que las contrapropuestas o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho (Art. 44.b); que los acuerdos y laudos arbitrales no son de aplicación a los funcionarios públicos, directivos públicos ni a los servidores de confianza, siendo nulo e inaplicable todo pacto en contrario (Art. 44.e); y, que son nulos los acuerdos adoptados en violación de lo dispuesto en dichas normas (Art. 44).

En consecuencia, la LSC restringe de manera absoluta y permanente el contenido negocial únicamente a las condiciones de empleo, excluyendo de la negociación colectiva los conceptos de naturaleza económica. Asimismo, las restricciones antes anotadas afectan también al arbitraje derivado de la negociación colectiva laboral.

En virtud de lo indicado, con una redacción distinta, la LSC repite en lo esencial las restricciones contenidas en los artículos 6° de la Ley N° 30372, 6° de la Ley N° 30518 y 6° de la Ley N° 30693, de Presupuesto del Sector Público para los años fiscales 2016, 2017 y 2018, por lo que, en consecuencia, en el marco de la LSC, ningún laudo arbitral podría pronunciarse sobre compensaciones o beneficios de naturaleza económica.

52. La LSC fue materia de un proceso de control de constitucionalidad por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 00018-2013-PI/TC, en el que emitió la sentencia publicada en el diario oficial El Peruano el 29 de mayo de 2014. En dicha sentencia no se logró los votos necesarios para declarar la inconstitucionalidad de las disposiciones restrictivas de la negociación colectiva y del arbitraje, contenidas en la Ley del Servicio Civil.

Posteriormente, el 26 de abril de 2016 el Tribunal Constitucional emitió una segunda Sentencia de Pleno Jurisdiccional en los expedientes acumulados 0025-2013-PI/TC, 0003-

46

Municipalidad Provincial de Zarumilla
Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla
Negociación Colectiva 2018
Tribunal Arbitral

2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC, publicada el 04 de mayo de 2016 en el Diario Oficial El Peruano. En dicha sentencia se evalúa nuevamente la constitucionalidad, entre otras, de las disposiciones contenidas en la LSC que impiden negociar colectivamente beneficios económicos y que prohíben igualmente que los laudos arbitrales concedan tales beneficios.

Entre otros aspectos relevantes, el Tribunal Constitucional, con los votos necesarios para formar sentencia, incorpora las siguientes consideraciones:

- Invoca nuevamente los artículos 28 y 42 de la Constitución como fuente del derecho a negociación colectiva que alcanza a los servidores públicos (Fundamentos 140 a 146).
- “...si bien la obligación constitucional de estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y las organizaciones de trabajadores, lleva consigo alguna disminución del papel del Estado en la fijación de las condiciones de trabajo y empleo, no puede desembocar en una anulación de su rol estatal de garante de los derechos fundamentales y de los bienes o principios constitucionales que puedan estar involucrados, particularmente en este caso el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos.” (Fundamento 150).
- “...el concepto ‘condiciones de trabajo o condiciones de empleo’ es uno de amplio alcance que... comprende también cuestiones como las contraprestaciones dinerarias directas, estímulos, ascensos, períodos de descanso, prácticas laborales y en general toda medida que facilite la actividad del servidor público en el cumplimiento de sus funciones...” (Fundamento 154. Ver también el Fundamento 167).

En apoyo de esta consideración, el Tribunal Constitucional cita diversos pronunciamientos de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, así como del Comité de Liberar Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que no dejan dudas respecto al alcance del concepto de ‘condiciones de trabajo o condiciones de empleo’, a que “...el derecho a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical...” y a que los salarios, prestaciones y subsidios, como parte de las cuestiones que pueden ser objeto de la negociación colectiva, “...no deberían excluirse del ámbito de la negociación colectiva en virtud de la legislación...”

- “...si bien el Estado tiene un margen de discrecionalidad con relación al diseño y ejecución de las actividades destinadas al cumplimiento del deber de fomento del derecho a la negociación colectiva (artículo 28.2 de la Constitución), también lo es que no puede invocar dicha discrecionalidad para recortar, suprimir o vaciar de contenido a este derecho (deber de garantizar) o establecer una omisión, entorpecimiento o obstaculización a su ejercicio (deber de fomento), a menos que se trate de un supuesto que sea conforme con los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. (...)” (Fundamento 160).
- La existencia de los límites presupuestarios derivados de los principios de previsión y equilibrio presupuestal contenidos en los artículos 77° y 78° de la Constitución “...sin embargo, no pueden llevar al extremo de considerar a la negociación colectiva en la administración pública como derecho vacío o ineficaz, puesto que una interpretación

en ese sentido sería contraria a la concepción de la Constitución como norma jurídica.” (Fundamento 164).

- Que las remuneraciones de los servidores públicos se determinen en la Ley de Presupuesto del Sector Público de cada año fiscal “...no supone que se tenga que excluir la posibilidad de discutir o negociar la fijación y determinación de los beneficios económicos de los trabajadores públicos siempre que se respete el límite constitucional del presupuesto equitativo y equilibrado antes mencionado.” (Fundamento 164).
- “Por todo lo expuesto anteriormente, a juicio de este Tribunal Constitucional, una interpretación adecuada y razonable de los artículos 28.2, 42, 77 y 78 del texto constitucional y los Convenios 98 y 151 de la OIT, referidos al mecanismo de la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública es aquella que permite o faculta a los trabajadores o servidores públicos la posibilidad de discutir o plantear el incremento de las remuneraciones y otros aspecto de naturaleza económica través del mecanismo de la negociación colectiva, siempre que sea respetuosa del principio de equilibrio presupuestal.” (Fundamento 165).

53. En virtud de estos fundamentos, el Tribunal Constitucional considera que:

- “...la disposición legal objetada que prohíbe la negociación colectiva para mejorar la compensación económica, que permite su uso 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.” (Fundamento 169).

Luego, en el mismo considerando, el Tribunal Constitucional gloza los textos de los artículos 31.2, 40, 42 y 44.b de la Ley de Servicio Civil que son declarados inconstitucionales en la parte resolutive de la sentencia. En adición a ello, el Tribunal Constitucional hace extensiva su declaración de inconstitucionalidad a los textos que cita de los artículos 66, 68, 72 y 78 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que contienen las mismas limitaciones al derecho de negociación colectiva que las contenidas en la LSC y que el Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucionales.

54. En consecuencia, las disposiciones contenidas en la LSC y en su Reglamento General que impiden de manera absoluta y permanente negociar, pactar y conceder beneficios económicos a los trabajadores que laboran para las entidades del Estado a través de la negociación colectiva y del arbitraje, han sido declaradas incompatibles con la Constitución por el Tribunal Constitucional, por lo que han sido expulsadas del ordenamiento jurídico nacional y no se encuentra vigentes a momento de emitirse el presente laudo arbitral, siendo en consecuencia imposible su aplicación al presente caso.

Ello en virtud de lo que se dispone en el artículo 204 de la Constitución: “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”¹⁷.

¹⁷ En el mismo sentido, el Código Procesal Constitucional (Ley N° 28237) dispone en el artículo 81: Las sentencias fundadas recaídas en el proceso de inconstitucionalidad dejan sin efecto las normas sobre las

En consecuencia, habiendo sido publicada esta sentencia del Tribunal Constitucional en el Diario Oficial El Peruano el 04 de mayo de 2016, las normas citadas dejaron de tener vigencia el día 05 de mayo de 2016, en aplicación estricta de la disposición constitucional citada.

Por ello, el Tribunal Arbitral considera inaplicables al presente caso las disposiciones contenidas en la LSC y en su Reglamento General que han sido declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional.

55. Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo inmediato anterior, este Tribunal Arbitral considera pertinente ejercer el control difuso de dichas normas legales en lo que atañe al período previo al 05 de mayo de 2016 y declararlas inaplicables al presente caso, considerando que las disposiciones contenidas en la LSC y en su Reglamento General referidas en el párrafo 53 precedente, en tanto restringen el derecho a la negociación colectiva de remuneraciones y beneficios económicos de los trabajadores que laboran para las entidades del Estado y limitan el ejercicio de la función arbitral en relación a las mismas materias, son incompatibles con la Constitución, invocando a este efecto las mismas consideraciones formuladas al respecto por el Tribunal Constitucional.

Adicionalmente, en relación a este pronunciamiento, el Tribunal Arbitral recuerda los principios, normas y derechos contemplados en la Constitución, así como los principios emanados de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, referidos al derecho de negociación colectiva en general y de los trabajadores de las entidades del Estado en especial, así como a la jurisdicción y función arbitral en general y en materia laboral, citados en los puntos IV, V y VI precedentes.

56. Finalmente, cabe señalar que mediante la Ley N° 30889, Ley que precisa el Régimen Laboral de los Obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, que entró en vigencia el 23 de diciembre de 2018, se estableció que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley N° 30057, si no que se rigen por el régimen laboral privado establecido en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. No obstante, es pertinente anotar que esta disposición legal no estuvo vigente al inicio del ejercicio al que corresponde la negociación colectiva sometida al presente arbitraje.

IX. CONSIDERACIONES RELACIONADAS A LA PROPUESTA FINAL DE SOLUCIÓN AL DIFERENDO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PLIEGO DE RECLAMOS QUE ACOGE EL TRIBUNAL ARBITRAL

57. El artículo 76 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que, el Tribunal Arbitral podrá recoger en el laudo la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra.

De otro lado, el artículo 65 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y el artículo 57 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aplicables en vía supletoria en todo lo no previsto en la Ley del Servicio Civil y en su Reglamento General, en virtud de lo

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.”

que dispone al respecto el artículo 77 del mencionado Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, disponen que el laudo arbitral, considerando su naturaleza de fallo de equidad, puede atenuar posiciones extremas contenidas en las propuestas finales de las partes, debiendo precisarse en que consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla.

58. De otro lado, los artículos 65 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR y 57 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, agregan que para emitir el laudo se debe tener presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Al respecto, el 12 de diciembre de 2018, EL SINDICATO presentó la Resolución Directoral N° 008-2018/GOB.REG.TUMBES-DRTPE-DPSA, de 15 de noviembre de 2017, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tumbó, a través de la cual se da cuenta que LA MUNICIPALIDAD no ha presentado la información que le ha sido requerida para la elaboración del Dictamen Económico Laboral, por lo que se le impone sanción de multa.

Mediante carta entregada el 26 de diciembre de 2017, a la que se hace referencia en el párrafo 7, se notificó a LA MUNICIPALIDAD con la Resolución Directoral antes mencionada a fin de que exprese lo que considere pertinente. No obstante, vencido el plazo que le fue concedido LA MUNICIPALIDAD no presentó escrito alguno.

En consecuencia, si bien la legislación aplicable exige que los árbitros tomen en cuenta el Dictamen Económico Laboral al momento de emitir su laudo, en este caso, la Autoridad Administrativa de Trabajo ha informado que la parte empleadora no ha entregado la información que le ha sido requerida por dicha autoridad para la elaboración de tal dictamen, disponiendo incluso la aplicación de la multa administrativa correspondiente por tal infracción legal. En consecuencia, no será posible contar con el Dictamen mencionado por omisión imputable a la Municipalidad.

Este acto omisivo de una obligación legal por parte de la Municipalidad ocasiona perjuicio a la otra parte, que ve obstruido su derecho a contar con una solución al diferendo sometido al arbitraje y con ello encontrar satisfacción a las pretensiones concretadas en su propuesta final presentada al Tribunal Arbitral.

Asimismo, el arbitraje es un medio de solución pacífica del conflicto laboral colectivo con base constitucional, cuya eficacia no puede verse impedida por la omisión de una de las partes a cumplir con la obligación legal de entregar la información que le es requerida por la Autoridad Administrativa de Trabajo a efectos de elaborar el Dictamen Económico Laboral antes mencionado, más aún si los árbitros tienen la obligación de emitir pronunciamiento sobre el diferendo sometido a su consideración, además, dentro de los plazos perentorios contemplados en la legislación bajos sanción de nulidad.

En estas circunstancias, mantener la exigencia de contar con el Dictamen Económico Laboral pese a que este no puede ser elaborado por la Autoridad Administrativa de Trabajo por omisión imputable a LA MUNICIPALIDAD, significaría hacer imposible la conclusión del arbitraje, favoreciendo a dicha parte como consecuencia de su incumplimiento a la obligación legal mencionada, con perjuicio a los derechos de la otra parte e impidiendo que el arbitraje cumpla sus fines.

Municipalidad Provincial de Zarumilla
 Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla
 Negociación Colectiva 2018
 Tribunal Arbitral

En virtud de estas consideraciones, el Tribunal Arbitral considera pertinente prescindir del Dictamen Económico Laboral mencionado. Sin perjuicio de ello, se deja constancia que el Tribunal Arbitral ha consultado la información presupuestal y financiera de LA MUNICIPALIDAD que obra en su página de transparencia ([www.http://www.munizarumilla.gob.pe/transparencia.html](http://www.munizarumilla.gob.pe/transparencia.html), consultado el 18 de febrero de 2019) y de la página web de la SUNAT (<https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias>).

59. Del documento que se menciona en los párrafos 6 y 18 precedentes, se evidencia que EL SINDICATO ha presentado su propuesta final de solución al diferendo sobre negociación colectiva de pliego de reclamos sometido al presente arbitraje, indicando las peticiones respecto a las cuales solicita que este Tribunal Arbitral emita pronunciamiento.
60. De otro lado, de acuerdo a lo indicado en el punto I. Antecedentes y en el párrafo 19 precedentes, se observa que, salvo su asistencia al acto de fecha 12 de diciembre de 2018^a que se alude en el párrafo 6 precedente, LA MUNICIPALIDAD no se ha presentado a los demás actos a los que ha sido convocada y no ha presentado escrito alguno durante el desarrollo del arbitraje, por lo que no se cuenta con la propuesta final que debió haber presentado, pese a estar debidamente notificada a tal efecto.
61. Siendo, entonces propuesta final de EL SINDICATO la única que ha sido presentada en el presente arbitraje el Tribunal Arbitral la acoge con las modulaciones y atenuaciones que se exponen más adelante, pro las consideraciones que se exponen.
62. Respecto a la información económica y financiera de la MUNICIPALIDAD extraída de la página de transparencia, se tiene lo siguiente:

- a. Según el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de los años 2016, 2017 y 2018 se proyectaron para esos ejercicios ingresos totales del orden de S/ 36'489,678.00, de S/ 22'748,107.00 y de S/ 36'384,619.00, respectivamente. Ello marcó una recuperación en este último ejercicio luego de la experimentada en el anterior.

De todo ello, los ingresos por impuestos y contribuciones obligatorias, tuvieron una proyección en el PIM de S/ 1'227,482.00 en el 2016, S/ 1'077,186.00 en el 2017 y S/ 1'297,099.00 en el 2018, en tanto que los ingresos por venta de bienes y servicios y derechos administrativos se proyectaron en S/ 1'073,590.00, a S/ 935,459.00 y a S/ 801,459.00 al cierre de esos mismos ejercicios, respectivamente.

En el mismo periodo es de anotarse que los ingresos por endeudamiento se proyectaron en el PIM en S/ 9'566,946.00, S/ 206,992.00 y a S/ 13'324,188.00 para los años 2016, 2017 y 2018, respectivamente, lo que significó una participación del 26.22%, 0.91% y 36.62% respecto de los ingresos totales proyectados para esos mismos años.

- b. Igualmente, según el PIM para cada ejercicio, los ingresos por recursos ordinarios se proyectaron en S/ 8'621,391.00, en S/ 11'142,285.00 y en S/ 2'179,525.00, en tanto que los recursos directamente recaudados se proyectaron en S/ 1'800,000.00, S/ 1'454,869.00 y en S/ 1'546,291.00, apreciándose igualmente el declive para el ejercicio 2018.

En el rubro de ingresos por fuente de financiamiento es de anotarse igualmente los que corresponden a operaciones oficiales de endeudamiento, que alcanzaron a S/ endeudamiento S/ 9'566,946.00, S/ 3'322,389.00 y a S/ 13'576,273.00, lo que significó

51

Municipalidad Provincial de Zarumilla
Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla
Negociación Colectiva 2018
Tribunal Arbitral

una participación de 21.21%, 9.80% y de 35.20% respecto de los ingresos totales por fuente de financiamiento proyectados para esos mismos años.

- c. En lo que atañe a los egresos totales estos se proyectaron en el PIM en S/ 45'111,069.00, en S/ 33'890,392.00 y en S/ 38'564,144.00 para el cierre de los años 2016, 2017 y 2018, con declives en estos últimos años.

De ello, para la genérica de gastos de personal y obligaciones sociales se proyectó en el PIN las cantidades de S/ 4'486,968.00, S/ 4'796,768.00 y S/ 5'460,770.00, para el cierre de los ejercicios 2016, 2017 y 2018.

Ello significó participaciones de 9.95%, 14.15% y 14.16% respecto de los gastos totales para esos mismos ejercicios, y de 12.30%, 21.09% y 15.01% en relación a los ingresos totales también para esos mismos ejercicios.

Asimismo, según el PIM de esos años, los gastos de personal significaron el 52.04% el 43.05% y el 250.55% de los recursos ordinarios proyectados para esos mismos años.

- d. Los datos recogidos de la página de transparencia que se citan en los párrafos precedentes, sumados a las circunstancias de conocimiento público que afectan a las provincias y regiones de la costa norte del país como consecuencia de los cambios climáticos, obligan a actuar con prudencia en relación al otorgamiento de las peticiones que se incluyen en la propuesta final de EL SINDICATO.

63. Variación porcentual acumulada del Índice de Precios al Consumidor a nivel Nacional.

Según las cifras publicadas por el INEI ¹⁸, la variación porcentual acumulada de Índice de Precios al Consumidor a Nivel Nacional al cierre de los años 2016, 2017 y 2018 fue de 3.34%, 1.50%, 2.48%, respectivamente.

64. Respecto a las demandas de condiciones generales referidas a la aplicación del laudo arbitral a los trabajadores con vínculo laboral vigente a la fecha de emisión del laudo arbitral que estén afiliados a EL SINDICATO, el Tribunal Arbitral considera pertinente conceder este pedido sin modificaciones, al igual que lo solicitado respecto a la vigencia del laudo arbitral a partir del 01 de enero de 2018.

65. Respecto a las demandas de principios contenidas en la propuesta final de EL SINDICATO el Tribunal Arbitral considera que estas peticiones referidas al cumplimiento de pactos y convenios colectivos previos deben canalizarse a través de los procedimientos e instancias administrativas y judiciales correspondientes, no siendo competencia del arbitraje económico o de equidad derivado de la negociación colectiva.

66. Respecto al pedido de incremento por costo de vida en la cantidad de S/. 300.00 mensuales, el sobre las remuneraciones básicas de todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, el Tribunal Arbitral considera pertinente conceder el íntegro de lo solicitado por EL SINDICATO.

¹⁸ Informe Técnico N° 11 – Enero 2019. Variación de los Indicadores de Precios de la Economía Diciembre 2018. Consultado en https://www.inei.gob.pe/media/principales_indicadores/01-informe-tecnico-n01_precios-dic2018.pdf

Municipalidad Provincial de Zarumilla
Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla
Negociación Colectiva 2018
Tribunal Arbitral

67. Respecto a los pedidos de incrementos por Asignación Vacacional, Bonificación Escolar, Bonificación por 1ero. De Mayo, Gratificación por Fiestas Patrias, Gratificación por Navidad y Quinquenios, el Tribunal Arbitral tiene presente que las partes no han aportado información que permita verificar el monto actual de tales beneficios, así como el impacto de lo solicitado en los presupuestos de LA MUNICIPALIDAD, considerando además las circunstancias que se exponen en el párrafo 62.d) precedente.

Sin perjuicio de ello, el Tribunal Arbitral entiende que está obligado a recoger en su integridad la propuesta legal adoptada, salvo la colisión con normas legales imperativas.

En atención a estas consideraciones, y en ejercicio de sus facultades de atenuación, el Tribunal Arbitral considera pertinente conceder por cada una de las asignaciones, bonificaciones y gratificaciones mencionadas en el presente numeral un incremento equivalente al 8% de las cantidades que por tales conceptos conceda actualmente LA MUNICIPALIDAD a los trabajadores comprendidos en el presente laudo arbitral. En tal sentido, respecto al beneficio por Quinquenio, el Tribunal Arbitral considera pertinente en esta oportunidad solo incrementar las cuantías que ya se otorgan por tal concepto, sin extender a quinquenios adicionales este beneficio.

68. Respecto a la propuesta de otorgamiento de una bonificación del 10% de la remuneración mensual por riesgo de salud para todos los trabajadores de limpieza pública (obreros) y asimismo se entregue en forma mensual una caja de leche, el Tribunal Arbitral considera pertinente atenuar este beneficio, concediendo la bonificación solicitada pero no la caja de leche mensual, cuyo costo e impacto presupuestal no es posible evaluar al no haber proporcionado las partes información al respecto, además que este rubro genera requerimientos adicionales como transporte y almacenamiento que tampoco es posible evaluar en esta oportunidad por las razones anotadas.
69. Respecto de la propuesta de subvención por aniversario de EL SINDICATO (19 de abril) el Tribunal Arbitral considera pertinente concederlo en el monto solicitado, considerando que se trata de un concepto que se otorga una sola vez en el año y no genera impacto adicional en otros rubros del presupuesto de LA MUNICIPALIDAD.

X. HONORARIOS DE LOS ARBITROS

70. Se deja constancia que EL SINDICATO ha efectuado el pago de los honorarios profesionales de cargo de LA MUNICIPALIDAD que corresponden al Presidente del Tribunal Arbitral y que ascienden a la cantidad de S/ 5,000.00 soles, según se expresa en el recibo de honorarios profesionales emitido a tal efecto, los que deben ser reembolsados por esta entidad a la organización sindical.

RESUELVE:

1. Los derechos y beneficios que se conceden en el presente laudo arbitral son aplicables a todos los trabajadores obreros con vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción de la presente negociación colectiva y que estén afiliados al Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla (SINDOBREMUNZ).
2. Los derechos y beneficios que se conceden en el presente laudo arbitral iniciará su vigencia de un (01) año a partir del 01 de enero de 2018.

Municipalidad Provincial de Zarumilla
Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Provincial de Zarumilla
Negociación Colectiva 2018
Tribunal Arbitral

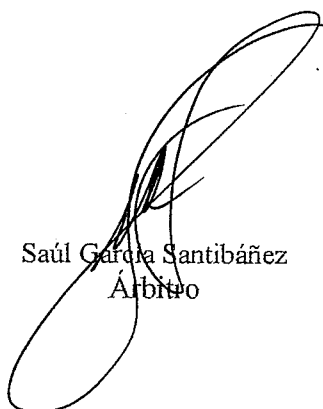
3. La Municipalidad Provincial de Zarumilla otorgara un incremento de S/ 300.00 (trescientos y 00/100 Soles) por concepto de costo de vida a todos los trabajadores obreros afiliados al Sindicato.
4. La Municipalidad Provincial de Zarumilla incrementará los beneficios de Asignación Vacacional, Bonificación Escolar, Bonificación por 1ero. De Mayo, Gratificación por Fiestas Patrias, Gratificación por Navidad y Quinquenios en el equivalente al 8% respecto de las cantidades que se otorga en la actualidad por tales conceptos.
5. La Municipalidad Provincial de Zarumilla otorgara una bonificación del 10% de la remuneración mensual por riesgo de salud para todos los trabajadores de limpieza pública (obreros).
6. La Municipalidad Provincial de Zarumilla otorgara una subvención por el aniversario del Sindicato (19 de abril) en la suma de S/ 2,500.00 (dos mil quinientos y 00/100) soles, cuyo pago debe realizarse con anticipación de 05 días hábiles a la fecha.
7. Según lo expresado en el párrafo 70 de la parte considerativa del presente laudo, LA MUNICIPALIDAD deberá reembolsar a EL SINDICATO los honorarios de cargo de dicha entidad municipal y que han sido pagados por la organización sindical.

Regístrese y comuníquese a las partes y a las autoridades competentes para los fines que corresponda.

Lima, 20 de febrero de 2019



Julio Cesar Franco Pérez
Presidente



Saúl García Santibáñez
Árbitro