

LAUDO ARBITRAL

**PROCESO ARBITRAL: Sindicato Mixto de Trabajadores
de la Municipalidad Provincial de Chupaca - SITRAMUN
Chupaca VS Municipalidad Provincial de Chupaca,
sobre pliego de peticiones del año 2017 para el
ejercicio 2018.**

ARBITROS:

- **Abog. Julio Cesar Canchucaja Mendieta**
Presidente:
- **Abog. Pierina Rita de Cascia Vásquez Flores**
Arbitro
- **Abog. Luis Velásquez Lazo**
Arbitro

Huancayo, 27 Junio del 2017



LAUDO ARBITRAL

Huancayo, 27 de junio de 2017.

VISTO:

Las Carta de fecha 02 de junio del 2017, con el que la Municipalidad designa a la doctora Pierina Rita de Cascia Vásquez Flores como árbitro por la Municipalidad Provincial de Chupaca, mismo documento con el que se da cuenta que el abogado Luis Velásquez Lazo ha sido designado como árbitro de la Organización Sindical, la carta del 12 de junio del 2017 con el que los árbitros designados por las partes nombran como Presidente al doctor Julio Cesar Canchucaja Mendieta, con el que se constituye el Tribunal Arbitral; las cartas de fecha 15 de junio del 2017 con el que el Presidente del Tribunal cita a las partes a la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral para el martes 20 de Junio del 2017; el Acta de Instalación del Tribunal Arbitral de fecha 20 de Junio del 2017, donde se da por instalado el Tribunal Arbitral, se identifica la controversia y se fija como fecha límite hasta el viernes 23 de junio del 2017 la presentación de propuestas finales de las partes; el escrito de fecha 21 de junio del 2017 de la Municipalidad Provincial de Chupaca con el que presenta sus propuestas finales; el escrito de fecha 23 de junio del 2017 con el que el Sindicato Mixto de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chupaca presenta sus propuestas finales; Y

CONSIDERANDO:

Primero.- De conformidad a la recomendación 91 de la OIT se ha definido a la convención colectiva como "Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con la legislación nacional"; y según el artículo 41 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: "la Convención Colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las condiciones de trabajo y productividad y demás, concerniente a las relaciones entre trabajadores y empleadores celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados, y de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores".

Segundo.- La convención Colectiva cuenta con determinadas características que son:

a) Una relación entre una parte conformada por un grupo de trabajadores, ya se trate de una o varias organizaciones sindicales de éstos o simplemente de un grupo de trabajadores no sindicados, y otra parte conformada por un empleador, una organización de empleadores o varias organizaciones de éstos.

b) Es un acuerdo o relación voluntariamente establecida en el ejercicio de la libertad contractual.

c) Su objeto esencial es la regulación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, empleo, formación profesional, seguridad social, y relativas al bienestar de los trabajadores y sus familias, inherentes a los trabajadores comprendidos en el ámbito de representación de las partes pactantes. Por lo general su contenido se basa en el pliego de peticiones de las organizaciones sindicales, inciden, en su mayor parte en los aumentos de remuneraciones y la mejora de las condiciones de trabajo. (Jorge Rendón Vásquez. Derecho del Trabajo Colectivo, Pág. 189).

Tercero.- El reglamento de la Ley de las relaciones colectivas de trabajo denomina cláusulas con efecto obligacional y delimitadora como; por el cual las primeras establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes concurrentes; y la segunda, las cláusulas delimitadoras son las destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo, las que se interpretan conforme a las reglas de los contratos.

Cuarto.- En el caso concreto las partes han decidido someter las solución de la controversia ha proceso arbitral mediante proceso arbitral convencional y por Tribunal, los que se encuentran compuesto por los abogados suscribientes, esto a raíz de haber fracasado las etapas del trato directo y la junta de conciliación, por no haber llegado a acuerdo satisfactorio; decisión que se sustenta en el artículo 62° de la Constitución que faculta a la solución de los conflictos por vía arbitral; Tribunal que tiene competencia jurisdiccional conforme el inciso 1 del artículo 139 de la Constitución, que además habilita a la competencia del control difuso conforme al artículo 138 de la misma carta política, que es *"la facultad de controlar la constitucionalidad de las normas con motivo de una resolución de un proceso de amparo, constituye un poder- deber por imperativo de lo establecido en el artículo 138, segundo párrafo de la constitución, (...) . El control difuso es un acto complejo en la medida en que significa preferir la aplicación de la norma cuya validez resulta beneficiada de la presunción de legitimidad de las normas del Estado, (...)".* (F.j.16, exp.N°0195-2004-AA/TC-Lambayeque).

Quinto.-La organización sindical ha propuesto como materia de controversia de su pliego de reclamos originario, únicamente tres enunciados a saber:

"TERCER ENUNCIADO: Sobre incremento remunerativo.

Pedimos incremento de remuneración mensual y permanente de S/. 500 soles, a partir del 1 de Enero del 2018 para los trabajadores sindicalizados de la Municipalidad provincial de Chupaca, tanto del D.LEG. 276 y 728"

"CUARTO ENUNCIADO: Sobre Movilidad y refrigerio.

95

Demandamos incrementar el concepto de movilidad y refrigerio de soles 15.00 soles diarios adicionales a la percepción que cada trabajador tiene a la fecha, debiendo ser está de carácter permanente."

"CUARTO [QUINTO] ENUNCIADO: Sobre CTS del D. LEG. 276.

Pretendemos que se nos otorgue una bonificación de un sueldo íntegro por cada año laborado cuando se tenga [tenga] que efectuar la liquidación por tiempo de servicios del trabajador sindicalizado del D.LEG. 276."

En cuanto al alcance y vigencia establece que estos sea de alcance de todos los trabajadores de los Decretos Legislativos 276 y 728 sindicalizados y no sindicalizados de la Municipalidad Provincial de Chupaca; y en cuanto a la vigencia pretenden que sea a partir del 1 de enero del año 2018 hasta la conclusión del vínculo laboral de los trabajadores; para todo ello la organización sindical ofrece la justificación legal, la contradicción a las restricciones presupuestales y como medios de prueba el pliego de reclamos 2017 para el 2018, copia autenticada de la acreditación de la Junta Directiva, copia de la resolución de gerencia Municipal N° 83-2017-MPCH-GM de la decisión de someter la controversia a conciliación y/o arbitraje, copia de la carta N° 15-2017-SITRAMUN de designación del árbitro, información extraída de "transparencia económica", sobre los ingresos mensual y anual de la Municipalidad Provincial de Chupaca, años 2014, 2015, 2016 y a mayo 2017, copia del oficio N° 020-2017 del 22 de Junio del 2017 de requerimiento de información de ingresos, copia del oficio N° 21-2017 del 22 de junio del 2017 requiriendo la ejecución del presupuesto del año 2016 y 2017, por fuentes de financiamiento, copia de la relación de afiliados al sindicato sujetos a los regímenes 276 y 728, copia de la relación de los trabajadores en general de la Municipalidad Provincial de Chupaca sujetos a los regímenes 276 728, copia de las boletas de pago de un Jefe de Unidad, auxiliar administrativo y un obrero para corroborar los sueldos.

Sexto.- Por su parte la Municipalidad Provincial de Chupaca por medio de su Procurador Público en su escrito de fecha 21 de junio del 2017 indica contradiciendo las propuestas de la organización sindical como sigue:

SOBRE EL TERCER Y CUARTO ENUNCIADOS: Referidos al incremento remunerativo y el concepto de movilidad y refrigerio, en atención al artículo 6 de la Ley 30518 Ley del Presupuesto del sector Público para el año del 2017 establece la prohibición a los gobiernos locales de reajuste o incremento remunerativo y de beneficios de cualquier naturaleza.

EN CUANTO AL QUINTO ENUNCIADO: Sobre la CTS de los trabajadores del Decreto legislativo 276 indica que éstos se pagan de acuerdo a la referida norma y tomando como base la remuneración principal, como posición que se encuentra corroborada en el informe 237-2017-OPP-MPCH.

Séptimo.- El atención a la posición del representante de la parte empleadora, es necesario analizar, desde la vertiente constitucional convencional y jurisprudencial, si efectivamente se encuentra prohibido el incremento o el reajuste que pretende la organización sindical a mérito de la concurrencia del artículo 8 de la Ley N° 30518 Ley del Presupuesto de la República para el año 2017:

1.- El artículo 23.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos ratificado por el Perú por la resolución legislativa N° 1328 establece *"Que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social."*

2.- Por su parte el Convenio 98 de la OIT asigna como carga a los estados suscribientes la *implementación de adecuadas condiciones para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociaciones voluntaria para reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo.*

3.- El artículo 1.1 del Convenio 159 de la OIT establece *que éste convenio debe aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no le sea aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales de trabajo; por su parte el artículo 8 del mismo cuerpo normativo establece que la solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo 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.*

4.- Por su parte a nivel del territorio nacional el artículo 28.2 concordante con el artículo 42 de la Constitución establece *"Que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.*

De las normas precitadas se puede evidenciar que conforme a la tercera disposición final de la constitución, constituye normativa interna, pero además de derechos humanos por regular derechos fundamentales como son los derivantes de la relación laboral, además se evidencia que estos derechos son de aplicación inmediata; éste concepto se desarrolla por el Tribunal Constitucional en el expediente acumulado N° 003, 004, 023-2013-PI/TC caso Ley del Presupuesto Público, en los fundamentos 42 al 68.

Además el mismo Tribunal Constitucional en su resoluto 1 ha declarado inconstitucionales el texto del artículo 6 de las leyes de presupuesto de los años 2013, 2014 y 2015 y por conexidad los que tengan el mismo sentido, el mismo que alcanza al artículo 6 de la Ley 30518 por tener el mismo texto y objetivo prohibitivo.

Por otra parte es necesario tener presente el mismo Tribunal Constitucional en el expediente acumulado N° 025-2013, 003-2014, 008-2014 y 017-2014-PI/TC sobre proceso de inconstitucionalidad caso Ley del Servicio Civil ha dejado sentado que la negociación colectiva constituye un derecho fundamental, por lo que este tribunal entiende que no puede restringirse, reducirse, tampoco suprimirse salvo su regulación para su mejor aplicación.

Que, la *vacatio sententia* para este tribunal, tampoco es aplicable en razón que siendo un derecho fundamental la negociación colectiva relacionada al derecho del trabajo que tiene como repercusión directa en la mejora de las condiciones laborales entre ellas las remuneraciones ésta tiene carácter alimentario situación que no se puede postergar, por lo que considera que ésta habilitado para emitir pronunciamiento implicando el artículo 6 de la Ley 30518, Ley General del Presupuesto de la República para el Ejercicio Fiscal 2017.

Octavo.- De conformidad al artículo 65 del TUO de la Ley de Negociaciones Colectivas de Trabajo el laudo solo puede acoger una de las propuestas de las partes, no pudiendo combinar entre las propuestas, recogiendo en su integridad la propuesta final de una de las partes, pudiendo además atenuar posiciones extremas por ser un fallo de equidad; por lo que corresponde evaluar la propuesta final de las partes que el Tribunal debe acoger.

De las propuestas finales presentadas por las partes se evidencia que la organización sindical ha propuesto sus peticiones con la debida fundamentación jurídica y fáctica, sustentándola probatoriamente, a diferencia de la propuesta de la Municipalidad donde niega la posibilidad de negociación y/o incrementos por tener restricción legal de carácter prohibitivo, por lo que este Tribunal acoge la propuesta de la organización sindical, la misma que contiene las siguientes propuestas:

"TERCER ENUNCIADO: Sobre incremento remunerativo.

Pedimos incremento de remuneración mensual y permanente de S/. 500 soles, a partir del 1 de Enero del 2018 para los trabajadores sindicalizados de la Municipalidad provincial de Chupaca, tanto del D.LEG. 276 y 728"

"CUARTO ENUNCIADO: Sobre Movilidad y refrigerio.

Demandamos incrementar el concepto de movilidad y refrigerio de soles 15.00 soles diarios adicionales a la percepción que cada trabajador tiene a la fecha, debiendo ser está de carácter permanente."

"CUARTO [quinto] ENUNCIADO: Sobre CTS del D. LEG. 276.

Pretendemos que se nos otorgue una bonificación de un sueldo íntegro por cada año laborado cuando se tenga [tenga] que efectuar la liquidación por tiempo de servicios del trabajador sindicalizado del D.LEG. 276."

Noveno.- El Tribunal Constitucional en su sentencia precita caso Ley del Presupuesto Público ha establecido que bajo el principio de previsión presupuestal, se debe velar que todo incremento debe cumplir con el requisito de equilibrio presupuestal, el que contiene las instituciones de la previsión y sostenibilidad de las pretensiones que contienen carácter económico.

Para la determinación de la previsión y sostenibilidad este Tribunal tiene presente los reportes comparativos de previsión (PIA), modificaciones en ejecución (PIM), y los montos no logrados de ejecución (saldos presupuestales), en comparación con la recaudación, ejecución y saldos no ejecutados de los ejercicios fiscales 2014, 2015, 2016, y el situacional a mayo del 2017; donde se determina:

RECAUDACION POR CONCEPTO DE IMPUESTOS:

AÑOS	PIA	PIM/R	SALDO
2014	863,856.00	1,450,278.00	586,422.00
2015	1,125,000.00	1,688,399.00	563,399.00
2016	1,208,237.00	2,056,348.00	848,111.00
2017*	1,208,237.00	1,699,053.00	490,816.00

RECAUDACION POR RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS

AÑOS	PIA	PIM/R	SALDO
2014	1,150,000.00	1,817,147.00	667,147.00
2015	1,333,877.00	2,212,951.00	879,074.00
2016	1,410,877.00	2,329,941.00	919,064.00
2017*	1,410,877.00	1,763,374.00	352,497.00

EVOLUCION DE INGRESOS POR DIFERENTES FUENTES

MES	07 FOCOMUN		08 OTROS IMPUESTOS		09 RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	
	PROGRAMADO	OBTENIDO	PROGRAMADO	OBTENIDO	PROGRAMADO	OBTENIDO
Ene	468,873.00	456,277.00	100,686.00	125,803.00	117,573.00	270,754.00
Feb	468,873.00		300,686.00	190,784.00	117,573.00	167,519.00
Mar	468,873.00	1,926,763.00	300,686.00	1,021,522.00	117,573.00	564,102.00
Abr	468,873.00	377,966.00	100,686.00	141,498.00	117,573.00	116,534.00
May	468,873.00	374,421.00	100,686.00	124,656.00	117,573.00	142,990.00
Total	2,344,365.00	3,135,427.00	903,430.00	1,604,263.00	587,865.00	1,261,899.00

Que, es necesario tener presente que el alcance que pretende la organización sindical es para el total de los trabajadores de la Municipalidad empleadora sujetos a los regímenes 276 y 728 que suman a 55, por lo que la decisión y determinación del incremento debe permitir que el impacto en el presupuesto de la Entidad empleadora no ponga en riesgo la prestación de los servicios públicos y que éstos sean sostenibles en el tiempo.

La propuesta de incremento de S/. 500 soles se considera una propuesta extrema ya que podría repercutir y/o afectar el servicio Público y las obligaciones propias de la Entidad, como la ejecución de sus obras, por lo que el criterio de ponderación entre el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores con el derecho al bienestar de los ciudadanos del área de influencia de la empleadora recomienda atenuar la propuesta final en cuanto al incremento de remuneraciones fijándolo prudencialmente en la suma de S/ 400 soles como incremento a la remuneración que tiene el carácter de permanente (hasta conclusión del vínculo laboral de los trabajadores).

En cuanto al concepto de movilidad y refrigerio, éste concepto no es acogible ya que conforme se evidencia de las boletas de pago los trabajadores perciben S/20 soles mensuales y la pretensión es "diaria adicional", lo que significa la modificación de la periodicidad y modalidad de percepción.

En cuanto al concepto de CTS para los trabajadores sujetos al régimen del D. Leg. 276, el tribunal evalúa que la pretensión es originaria y considerando que estos beneficios deben cumplir con la progresividad, se atenúa al 20% de la remuneración integra de los trabajadores por año laboral como liquidación por tiempo de servicios.

Décimo.-Que, conforme fija el artículo 66° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo el laudo es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes, y la interposición de cualquier acción impugnatoria, no impide ni posterga la ejecución de laudo.

Décimo Primero.-Es de advertir que, al momento del acta de instalación se ha consignado los árbitros de los árbitros en base a 32 servidores que conforme el sindicato son los afiliados, pero se evidencia en la propuesta final de la organización sindical que el alcance de la pretensión es para el total de los trabajadores sujetos al Dec. Leg. 276 y 728 sindicalizados y no sindicalizados que suman a 55 conforme se advierte del anexo 1-I; por lo que conforme el artículo 53 del Decreto Supremo 011-02-TR reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo se debe reajustar de la siguiente manera por los 23 trabajadores adicionales:

Por los 18 del primer rango S/. 1,530 soles, por los cinco restantes del segundo rango S/. 318.75, que sumados ambos dan s/. 1,848.75 que debe reintegrar cada parte a los árbitros que han designado, que en total sería por cada árbitro designado por las partes S/. 4, 653.75 soles; y lo correspondiente al presidente con el adicional de 25% hace que el reintegro sea de S/. 2,310.94 soles, que hace un total de S/. 5,817.19 soles, siendo que cada parte deberá pagar S/. 2, 908.59 soles.

En uso de las facultades que otorga el inciso 1 del artículo 139° de la Constitución, el artículo 64° de la Ley de relaciones Colectivas de Trabajo;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- ACOGER la propuesta final presentada por el Sindicato Mixto de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chupaca- SITRAMUN Chupaca sobre su pliego de peticiones del año 2017 para el ejercicio 2018.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ATENUAR la propuesta final presentada por el Sindicato Mixto de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chupaca- SITRAMUN Chupaca, en los siguientes enunciados.

1.- Incremento remunerativo: La Municipalidad Provincial de Chupaca otorga el incremento en sus remuneraciones de los trabajadores sujetos al régimen laboral regulados por el Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728 la suma de S/. 400 soles, con vigencia a partir del primero de enero del año 2018 de manera mensual y con carácter permanente.

2.- En lo referente al concepto de compensación por tiempo de servicios para los trabajadores sujetos al régimen laboral del D. Leg. 276:

La Municipalidad Provincial de Chupaca otorga una bonificación equivalente al 20% de la remuneración íntegra que percibe el trabajador sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, por cada año de tiempo de servicios con vigencia a partir del primero de enero del año 2018, carácter permanente.

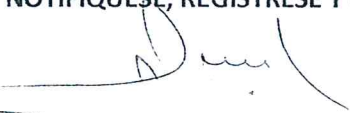
ARTÍCULO TERCERO.- DESESTIMAR para el presente laudo la pretensión de incremento de concepto de movilidad y refrigerio por los fundamentos señalados en la parte considerativa.

ARTÍCULO CUARTO.-FIJAR el monto de los honorarios de los árbitros designados por las partes S/. 4, 653.75 soles y los honorarios del presidente del tribunal en S/. 5,817.19 soles, siendo que cada parte deberá pagar S/. 2, 908.59 soles conforme el procedimiento fijado en el numeral seis del acta de instalación del tribunal arbitral de fecha 20 de junio del 2017.

Disponer la notificación a las partes y la remisión del expediente dentro del plazo a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro.

NOTIFIQUESE, REGISTRESE Y CÚMPLASE.


PERINA RITA DE CASCIA
VASQUEZ FLORES
RNANC N° 082


JULIO CESAR CANCHUCAJA MENDIETA
PRESIDENTE
RNANC N° 079


LUIS VELASQUEZ-LAZO
ÁRBITRO
RNANC N° 077

23
06
17

LUIS VELASQUEZ LAZO
ABOGADO
C.A.J. 970

Caso Arbitral : 01-2017.

Secretario :

Escrito :Correlativo

Sumilla :Posición final del SITRAMUN

**SEÑOR PRESIDENTE DEL TRIBUNAL ARBITRAL ENTRE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUPACA Y EL "SITRAMUN
CHUPACA".**

El Sindicato Mixto de Trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Chupaca "SITRAMUN
CHUPACA", reconocido mediante Auto Sub-
Directoral N° 063-2011-DRTPEJ-DPSC-
SDNRG/HYO, o
torgado por la Dirección Regional de Trabajo y
Promoción del Empleo de la región Junín,
representado por su Secretario General CPC
MARITZA POMA OSPINAL, identificada con DNI
N° 40705423, con domicilio gremial en el Jirón
Bruno Terreros N° 695 Barrio la Victoria – Chupaca
- Provincia de Chupaca, a usted con el debido
respeto me presento y digo:

Que, conforme al Acta de Instalación del Tribunal Arbitral y establecimiento de las
reglas del proceso arbitral, entre la Municipalidad Provincial de Chupaca y el
Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chupaca, realizado el
día 20 de Junio del presente año, entre otros puntos se determinó; que la
presentación de las propuestas finales será el día viernes 23 de junio del presente
año hasta las 6.00 p.m. en las oficinas del Jirón Lima N° 354 oficina 502-503,
edificio Murakami - Huancayo. En el modo, forma y plazo concedido, cumplimos
con presentar nuestra propuesta final, que comprende lo siguiente:

PROPUESTA FINAL DEL SITRAMUN – CHUPACA.

TERCER ENUNCIADO: Sobre incremento remunerativo.

Pedimos incremento de remuneración mensual y permanente de S/ 500.00 soles, a partir del 1° de enero de 2018 para los trabajadores sindicalizados de la Municipalidad Provincial de Chupaca tanto D.Leg. 276 y 728.

CUARTO ENUNCIADO: Sobre movilidad y refrigerio.

Demandamos incrementar el concepto de movilidad y refrigerio de S/ 15.00 soles diarios adicionales a la percepción que cada trabajador tiene a la fecha, debiendo ser esta de carácter permanente.

Justificación de la parte económica:

Que conforme a la consulta amigable de Transparencia Económica, que emite el Ministerio de Economía y Finanzas, sobre el ingreso mensual y anual de la Municipalidad Provincial de Chupaca, nos indica las siguientes cifras económicas:

RUBRO : 08 OTROS IMPUESTOS MUNICIPALES

AÑOS	PIA	PIM/R	SALDO
2014	863,856.00	1,450,278.00	586,422.00
2015	1,125,000.00	1,688,399.00	563,399.00
2016	1,208,237.00	2,056,348.00	848,111.00
2017 *	1,208,237.00	1,699,053.00	490816.00

RUBRO : 09 RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS

AÑOS	PIA	PIM/R	SALDO
2014	1,150,000.00	1,817,147.00	667,147.00
2015	1,333,877.00	2,212,951.00	879,074.00
2016	1,410,877.00	2,329,941.00	919,064.00
2017*	1,410,877.00	1,763,374.00	352,497.00

TOTAL INGRESOS CON RECURSOS PROPIOS DE LA MUNICIPALIDAD

AÑOS	PRESUPUESTO PROYECTADO DEL AÑO	PRESUPUESTO RECAUDADO HASTA JUNIO	SALDO PRESUPUESTAL SIN DESTINO GASTO
2014	2,013,856.00	3,267,425.00	1,253,569.00
2015	2,458,877.00	3,901,350.00	1,442,473.00
2016	2,619,114.00	4,386,289.00	1,767,175.00
2017*	2,619,114.00	3,389,591.00	770,477.00

2017*, Los ingresos del año sólo están considerados hasta el 12 de Junio

Los cuadros nos demuestran que la evolución de otros ingresos municipales, recursos directamente recaudados y anual desde el año 2014 es definitivamente ascendente, mediante el cual se demuestra que las fuentes de financiamiento de la fuente 8 (OIM) y 9 (RDR) tiene capacidad para asumir nuestra pretensión, teniendo en cuenta que esta fuente es exclusiva para financiar los Gastos Corrientes.

**“EVOLUCION DE RECAUDACION DE INGRESOS DEL 2017 COMPARATIVO
CON EL AÑO 2016 (Enero a Mayo)”**

MESES	FTE DE FINANCIAMIENTO		TOTAL 2017	FTE DE FINANCIAMIENTO		TOTAL 2016
	IMPUESTOS 2017	RDR 2017		IMPUESTOS 2016	RDR 2016	
ENERO	125,803.00	270,754.00	396,557.00	266,587.00	204,994.00	471,581.00
FEBRERO	190,784.00	167,519.00	358,303.00	313,957.00	560,817.00	874,774.00
MARZO	1,021,522.00	564,102.00	1,585,624.00	261,394.00	322,493.00	583,887.00
ABRIL	141,498.00	116,534.00	258,032.00	153,979.00	158,790.00	312,769.00
MAYO	124,656.00	142,990.00	267,646.00	152,328.00	31,919	184,247.00

Este cuadro demuestra la variación de mayores ingresos a mayo, obtenidos durante el año 2017 que es S/ 2'866,162.00 soles, en comparación al año 2016

que es S/ 2'427,258.00 soles, evolución que se comparte con la participación de muchos miembros de nuestro Gremio Sindical, al cual denominamos política de mejoras recaudaciones, donde se ha obtenido mayores Ingresos, conforme demostramos en el siguiente cuadro.

**EVOLUCIÓN DE INGRESOS DE LAS FUENTES 07, 08 Y 09 CON
RELACION A LO PROGRAMADO POR LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHUPACA PARA EL AÑO 2017**

MES	07 FONCOMUN		08 OTROS IMPUESTOS		09 RECURSOS DIREC. RECAUDADOS	
	PROGRAMADO	OBTENIDO	PROGRAMADO	OBTENIDO	PROGRAMADO	OBTENIDO
Enero	468,873.00	456,277.00	100,686.00	125,803.00	117,573.00	270,754.00
Febrero	468,873.00		300,686.00	190,784.00	117,573.00	167,519.00
Marzo	468,873.00	1,926,763.00	300,686.00	1,021,522.00	117,573.00	564,102.00
Abril	468,873.00	377,966.00	100,686.00	141,498.00	117,573.00	116,534.00
Mayo	468,873.00	374,421.00	100,686.00	124,656.00	117,573.00	142,990.00
TOTAL	2,344,365.00	3,135,427.00	903,430.00	1,604,263.00	587,865.00	1,261,899.00

Este cuadro, demuestra que los ingresos de FONCOMUN, otros impuestos y los recursos directamente recaudamos, programados por la Municipalidad Provincial de Chupaca, es sustancialmente menor a lo que realmente OBTIENE la Municipalidad en éstos tres rubros, DEMOSTRANDO QUE REALMENTE EXISTE RECURSOS FINANCIEROS MAYORES A LO A MUNICIPALIDAD PENSABA PERCIBIR (PROGRAMADO); lo que garantiza que si es posible otorgar los beneficios solicitados en nuestro pliego de reclamos, que hoy es materia de arbitraje.

CUARTO ENUNCIADO: Sobre CTS del D. Leg. 276.

Pretendemos a que se nos otorgue un bonificación de un sueldo íntegro por cada año laborado, cuando se tengue que efectuar la liquidación por tiempo de servicios del trabajador sindicalizado del D. Leg. 276.

Justificación legal

Teniendo en cuenta que el convenio colectivo es el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales, es que solicitamos tener una Compensación por Tiempo de Servicios tan igual que los trabajadores obreros de nuestra Municipalidad y otras Municipalidades circundantes a la nuestra (El Tambo, Huancayo entre otros), en ese entender la propia Ley del Servicio Civil vigente a partir del año 2013, busca uniformizar el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicio en el sector público, toda vez que hay un grupo que percibe este beneficio bajo una fórmula, otros reciben menos y otros más, menoscabando el derecho constitucional de la igualdad, en ese sentido la Ley del Servicio Civil nos indica entre otros beneficios que la Compensación por Tiempo de Servicio del servidor público será equivalente a un sueldo por cada año de servicios, respecto a este tema el artículo 33° de la Ley del Servicio Civil N° 30057, sobre compensación por tiempo de servicios nos indica:

El cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) equivale al 100% del promedio mensual del monto resultante de la valorización Principal y Ajustada que les fueron pagadas al servidor civil en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de trabajo efectivamente prestado, por cada año de servicios efectivamente prestados. En caso de que la antigüedad de trabajo efectivamente prestado sea menor a treinta y seis (36) meses, se hace el cálculo de manera proporcional.

El pago de la CTS es cancelatorio y solo se efectiviza a la culminación del vínculo del servidor con cada entidad.

Por lo tanto, si es lícito y legal merecer una bonificación de un sueldo íntegro por cada año laborado la Compensación por Tiempo de Servicios de los trabajadores inmersos en nuestra organización sindical.

ALCANCE : Pedimos a que la decisión arbitral a través del laudo arbitral que se origina como consecuencia del presente pliego de reclamos sean de alcance a todos los trabajadores de los Decreto Legislativo N° 276 y 728 sindicalizados y no sindicalizados de la Municipalidad Provincial de Chupaca.

VIGENCIA : Solicitamos que los acuerdos del laudo arbitral tengan vigencia a partir del 01 de enero del 2018 hasta la conclusión del vínculo laboral de los trabajadores.

POSICIÓN DEL SITRAMUN CHUPACA FRENTE A LA INAPLICACIÓN Y LAS RESTRICCIONES PRESUPUESTALES Y LA LEY DEL SERVICIO SERVIR

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

El Tribunal Arbitral no puede dejar de referir el artículo 6° de la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017, dadas su manifiesta inconstitucionalidad y singular gravedad, por cuanto las restricciones resultan ser incompatibles con la Constitución, al establecer irrazonables, desproporcionadas y absolutas al ejercicio de la negociación colectiva para los trabajadores del Sector Público. Por lo tanto las disposiciones de la Ley del Presupuesto son

61

inconstitucionales en tanto pretenden condicionar la actuación de los árbitros, lo que transgrede abiertamente la garantía de independencia jurisdiccional. De igual modo, las disposiciones contenidas en la ley mencionada con relación al arbitraje laboral, a los laudos y a los árbitros los fuerza a fallar abdicando de su deber de preferir la norma constitucional por sobre la norma legal que se le oponga, lo que no puede ser avalado por el Tribunal Arbitral.

Vicios de inconstitucionalidad contenidos en la Ley N° 30518

En primer lugar, corresponde transcribir el artículo 6° de la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2017, a efectos de poner de relieve el sin número de vicios de inconstitucionalidad que contiene y que determinan la aplicación legítima de la garantía de control difuso de Constitucionalidad. Dicha norma establece:

"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, 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".

Una restricción que supuestamente no permite negociar, incluso las condiciones económicas, quede modo alguno podría ser aplicable por los árbitros o tribunales arbitrales, en atención a su calidad de jurisdicción especial con reconocimiento constitucional. Admitir una restricción legal de este tipo, sería equiparable a imponer a los jueces de la jurisdicción ordinaria o constitucional una limitación total a aplicar justicia, los cuales a todas luces inadmisibles por ser una manifiesta

transgresión a la unidad de la función Jurisdiccional y la división de poderes del Estado.

Establecer que la negociación colectiva (y el arbitraje laboral) únicamente pueden referirse a condiciones de trabajo supone una violación flagrante al deber de promoción de la negociación colectiva, de fomento de formas pacíficas de solución de los conflictos colectivos de trabajo (recogido en el artículo 28° inciso 2 de la Constitución) y al principio de negociación colectiva libre y voluntaria recogido en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por lo tanto la prohibición de incrementos salariales vulnera el derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 28° de nuestra Constitución. Además, la propia Constitución no establece limitación alguna al contenido de la negociación colectiva.

Por otro lado, es preciso considerar que el derecho constitucional a la negociación colectiva debe interpretarse conforme a los Convenios 87 y 98 OIT, en aplicación de la IV Disposición Final y Transitoria de la Constitución, según los cuales, el derecho de negociación colectiva debe ejercerse de modo libre, voluntario y de buena fe. Por ello, una prohibición sobre cualquier parte del proceso de negociación, sea negociación directa o sea arbitraje, debe considerarse contraria a la Constitución y a los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Por su parte la Corte Suprema en Ejecutoria Suprema de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente (expediente N°2491-2011, del 10.NOV.2011) se ha pronunciado de la siguiente forma:

"DÉCIMO: (...) Este Colegiado considera que la disposición presupuestaria invocada por la recurrente que prohíbe efectuar incrementos y reajustes en las remuneraciones en los últimos cinco años en los tres niveles de gobierno, "terminaría por desconocer el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, ya que se negaría de plano la posibilidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los destinatarios, que es precisamente la razón de ser de la negociación colectiva; con lo que se infringiría la obligación del Estado de fomentar a través de la negociación colectiva y los medios alternativos de solución de conflictos, entre ellos el arbitraje, la resolución de los conflictos laborales existentes de manera definitiva, autónoma y vinculante".

59

Entonces podemos apreciar, una tendencia clara respecto a la protección del contenido esencial de la negociación colectiva.

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

"946. En estas condiciones, al tiempo que observa que, según lo informado por la Organización que relata y que confirma el gobierno y la SUTAT invocando razones presupuestarias, los representantes de la SUNAT solo 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 contrario al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio número 98 y pide al gobierno que promueva mecanismo idóneos para que las partes puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo. El comité pide al Gobierno que mantenga informado al respecto."

Por tanto, una prescripción normativa en este sentido, es manifiestamente inconstitucional y por tanto, no debe ser aplicada en virtud del deber-derecho derivado de la garantía del control difuso de constitucionalidad. Cabe puntualizar que en este caso, el control difuso cumple con la regla contenida en el Fundamento 26 de la Sentencia expedida por el Pleno del Tribunal Constitucional en el expediente N°142-20U-PA/TC, que prescribe:

"26. No obstante, el ejercicio del control difuso de constitucionalidad en la jurisdicción arbitral debe ser objeto, como se acaba de expresar, de modulación por este Supremo intérprete de la Constitución, con el propósito de que cumpla debidamente su finalidad de garantizar la primacía de la Constitución y evitar así cualquier desviación en el uso de este control constitucional. Por ello, se instituye 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 el control difuso de constitucionalidad sobre una norma aplicable al caso de la que dependa la validez de laudo"

arbitral, siempre que no seaposible 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 algnade las partes."

El Tribunal Arbitral, siguiendo el criterio establecido por los órganos de control de la OIT, debe reconocer que existen circunstancias en las cuales es razonable y necesario si fuera el caso, establecer limitaciones a la capacidad de proponer dentro del marco de la negociación colectiva, que si se puede admitir por ejemplo de manera excepcional en casos de crisis financiera o la urgencia medidas de estabilización fiscal de un país, pero este tipo de limitaciones no deben ser colocadas de manera subjetiva, sino que deberán ser necesariamente objetivas y no arbitrarias, irrazonables ni desproporcionadas, agregando que son excepcionales y nunca permanentes, referente a este tema la OIT a través del Comité de Libertad Sindical, en el Caso 2690 (Informe N°357), reitera lo señalado en el informe 287 expedido en el Caso 1617, conforme a lo siguiente:

"El Comité recuerda que al examinar alegatos sobre trabas y dificultades para negociar colectivamente en el sector público expresó que es consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado y de que el periodo de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la Ley de Presupuestos del Estado, lo cual puede plantear dificultades (véase 287° Informe caso núm. 1617 (Ecuador), párrafos 63 y 64). El Comité señala por otra parte, que en numerosas ocasiones ha indicado que "si en virtud de una política de estabilización un gobierno considera que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse al necesario, no exceder de un periodo razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores" (Véase Recopilación, op.cit. Párrafo 1024).

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

"En lo relativo a los salarios de la administración pública, la Comisión considera que los funcionarios que no

estén empleados en la administración del Estado deberían poder negociar colectivamente sus condiciones salariales y que una mera consulta con los sindicatos interesados no basta para satisfacer las prescripciones del convenio al respecto".

Por lo expuesto, el Tribunal Arbitral debe rechazar la restricción de carácter permanente, más aun al haber estado en un contexto de crecimiento económico sostenido durante los últimos años, infiriendo que no podríamos encontrarnos ante una necesidad de estabilización derivada de una crisis económica como se pretende dar entender. Por ello, el referido dispositivo legal contraviene abierta y frontalmente, el derecho a la negociación colectiva y al deber promocional y de fomento de solución pacífica de los conflictos laborales.

Vicios de Inconstitucionalidad de la Ley N° 30057

La Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, artículos 31° inciso 2), 42°, 43° inciso e), y 44° inciso b), lesionan abiertamente al derecho constitucional a la negociación colectiva, normas que resultan aplicables a los trabajadores municipales materia de la presente negociación colectiva según lo establecido por la Undécima Disposición Complementaria Final de la misma, en efecto, los indicados artículos establecen lo siguiente:

"Artículo 31°. Compensación económica

(...)

31.2 La compensación económica se pagará mensualmente e incluye la Valorización Principal y la Ajustada, y la Priorizada, de corresponder. El pago mensual corresponde a un catorceavo (1/14) de la compensación económica. Las vacaciones y los aguinaldos son equivalentes al pago mensual. Esta disposición no admite excepciones ni interpretaciones, ni es materia de negociación.

"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 ellas se cumplen."

"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:
(...)

e) 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, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones."

"Artículo 44° De la negociación colectiva

La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a los siguiente:

b) La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho.

(...)

Son nulos los acuerdos adoptados en violación de lo dispuesto en el presente artículo."

A través de los artículos antes indicados se restringe la negociación colectiva sólo a condiciones de trabajo, vaciándola así de contenido al prohibirse la negociación de compensaciones económicas, con lo que se elimina el contenido económico o salarial que es parte integrante de cualquier negociación colectiva para que sea llamada como tal. Esta indebida restricción se hace en directa violación del artículo 28° de la Constitución Política que reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, el mismo que está ubicado dentro del Título I, "De la persona y de la sociedad". El artículo 28° constitucional señala:

"Artículo 28°.-

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

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones."

En el mencionado artículo establece, que el Estado peruano reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga para todo ser humano que trabaja en relación de dependencia, independientemente del régimen laboral público o privado al que pertenezca. Como señala el principio general del derecho "*Ubilex non dtinguet, nec nos distinguere de-bemus*": "Donde el texto de una

5

norma no distingue no se debe distinguir, En el referido artículo constitucional no se distingue que el derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga solo sean de aplicación para el sector privado, sino que se reconoce como derechos fundamentales para todos los seres humanos que trabajan; por lo tanto, el derecho de la negociación colectiva es garantizado por nuestra norma fundamental, tanto para los trabajadores del sector privado, como del sector público. Para el caso de los trabajadores municipales debe tenerse en cuenta además que éstos han gozado de una sostenida tradición de negociación colectiva, con altísima incidencia del acuerdo directo que incluso ha estado regulada por normas especiales, como el Decreto Supremo N° 003-82-PCM, el Decreto Supremo N°026-82-JUS, el Decreto Supremo N°063-90-PCM, y el Decreto Supremo N°070-85-PCM; entre otros.

En esa misma línea, que impide hacer distinciones donde la norma lo hace, lo ha expresado el Tribunal Constitucional: "La Constitución es una norma jurídica vinculante y los derechos que reconoce pueden ser directamente aplicados. Al respecto, este Tribunal ha declarado que la Constitución "(...) no es solo "una" norma, sino, en realidad un "ordenamiento", que está integrado por el Preámbulo, sus disposiciones con numeración romana y árabe, así como la Declaración sobre la Antártica que ella contiene. Toda ella comprende e integra el documento escrito denominado Constitución Política del Perú y, desde luego, toda ella posee fuerza normativa"(...). Además, nuestro sistema jurídico concede un valor constitucional a determinados derechos y libertades. En efecto, por mandato de la Disposición Final Cuarta de la Constitución, los derechos y libertades protegidos con jerarquía constitucional, deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales ratificados por Perú, Esto implica la obligación de interpretar el contenido del numeral 2 del aludido artículo 28° conforme a los tratados Internacionales ratificados por Perú que regulan la materia, esto es, los Convenios Internacionales de Trabajo números 87, 98 y 151. La Disposición Final Cuarta señala:

"Cuarta.-

Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de

derechos Humanos y con los tratados y acuerdo internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú."

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

"Artículo 4.-

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo."

Por otra parte, el artículo 70° del Convenio 151 de la OIT, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, adoptado en 1978 y ratificado por Perú el 27 de octubre de 1980, incluye disposiciones en la misma dirección de estímulo y fomento de la negociación colectiva. Así precisa lo siguiente:

"Artículo 7.-

Deberán adoptarse, si es 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 cualesquier otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participaren la determinación de dichas condiciones."

Este Convenio se aplica, según dispone su artículo 1.1., a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales en vigor. Estas disposiciones de la OIT, que consolidan el diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores empleados en la administración pública, son congruentes con sus instrumentos fundacionales, como la Declaración de Filadelfia de 1944, incorporada como parte integrante de la Constitución de la OIT, que establece que una de las principales misiones de la OIT es la de promover la negociación colectiva en el mundo entero resaltando "la

obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr(...) el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva." De otra parte, la negociación colectiva como contenido esencial de la libertad sindical ha sido reconocida expresamente por los órganos de aplicación y control de la OIT; en tal sentido, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que:

"(...) el derecho de libre negociación colectiva para todos los trabajadores que no gozan de las garantías que establece un estatuto de funcionarios públicos constituye un derecho sindical fundamental (...). el derecho a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical. (...)"

El Estado debe abstenerse de realizar cualquier actividad, normativa o administrativa, que signifique un impedimento para que las organizaciones de empleadores y trabajadores puedan negociar libremente, celebrar un convenio colectivo que es su resultado y que este convenio colectivo sea ejecutado conforme a la libre voluntad de ambas partes. En otras palabras, constituye una verdadera obligación por parte del estado de respetar la facultad normativa de los sujetos sociales, de manera tal que ésta sea efectivamente autónoma y libre de imposiciones de terceros y en especial del propio Estado. De otro lado, este deberá cargo del Estado, demanda una actitud proactiva de éste para garantizar el desarrollo y efectividad de esta facultad auto normativa despejando cualquier obstáculo que impida o limite el ejercicio de este derecho. Posteriormente, en junio de 1998, la OIT dio un paso más en ese sentido y adoptó por acuerdo tripartito de todos sus constituyentes, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Estos principios incluyen el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y deben ser respetados con independencia de la ratificación o no ratificación de los convenios relevantes. En efecto, la citada Declaración de Principios y Derechos fundamentales señaló textualmente:

a) Que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y entendiendo a sus condiciones específicas;

b) *Que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización*

2. *Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:*

- a) *La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
- b) *La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;*
- c) *La abolición efectiva del trabajo infantil; y*
- d) *La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación."*

De esta forma, los constituyentes de la OIT partieron de la consideración que la justicia sociales esencial para garantizar una paz universal y permanente, y de que el crecimiento económico si bien es esencial, no es suficiente para asegurarla equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, los derechos recogidos en estos instrumentos son por tanto, considerados como la base para lograr un crecimiento económico sostenido y un desarrollo sostenible, ya que representan el sustento de la dignidad la persona y de su igualdad en la sociedad. Hay que tener presente que son principios aplicables sin necesidad de ratificación o adhesión. En efecto, aunque no hayan ratificado los Convenios calificados como fundamentales, todos los miembros de la OIT tienen la obligación ante sí mismos y ante los compromisos adquiridos en tanto Estados Miembros de poner en práctica los principios generales que originan estos derechos, en la medida que éstos son la expresión de unos valores que fueron aceptados al adherirse libremente a la Constitución. Este es el mandato específico que fue especialmente confirmado en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 de la OIT. A diferencia de los Convenios, que una vez ratificados originan obligaciones jurídicas específicas, la Declaración, por expresar normas del *iuscogens* internacional, no está sujeta a ratificación en la medida que reafirma principios generales de aceptación universal. En ese contexto de justicia adquiere singular relevancia el concepto de derechos humanos o fundamentales como expresión "jurídica" de los valores esenciales de la comunidad.

Los derechos y libertades fundamentales son considerados como un instrumento "justo" en la limitación del poder político y en ese sentido buscan determinar la existencia de principios superiores al poder del Estado e inherentes a la persona (tanto en su vertiente individual y colectiva), reconociendo la superioridad del ser humano y de la sociedad civil que la integra, y a cuyo servicio nacen los instrumentos del poder político. En definitiva, se tratan de reglas del "*iuscogens*" internacional pues son principios que salvaguardan valores de importancia vital para la humanidad y que corresponden a principios morales fundamentales. Por estas mismas razones la Constitución de Perú incluyó el derecho de negociación colectiva como parte integrante del artículo 28°, sin distinción ni restricción de ninguna naturaleza, y además, de manera conjunta con la libertad sindical y el derecho de huelga. Así lo ha conocido la propia jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano en relación con los derechos colectivos que de los que gozan los empleados públicos, además de su relación con los tratados internacionales en materia de derechos humanos que deberán aplicarse para su interpretación:

"(...) que, de acuerdo a lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a la reiterada jurisprudencia del 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 y Culturales o "Protocolo de San Salvador"; el Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación; el artículo 6° del Convenio N° 98 de la OIT, relativo a los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; y el Convenio número 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".

Por otro lado, el Tribunal Constitucional ha interpretado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando que cualquier limitación debe aplicarse en forma restrictiva y que su contenido esencial son las remuneraciones y condiciones de trabajo y empleo:

50

"En ese sentido, el artículo 4° del Convenio N° 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe acudirse para informar ser 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, por lo tanto, encontrándonos ante un derecho constitucional que debe fomentarse, promoverse o apoyarse, las restricciones a que se someta no pueden desnaturalizarlo ni afectar su contenido esencial: remuneraciones y condiciones de trabajo, y empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes".

A su vez, en cuanto a la definición internacional de negociación colectiva, deberá tenerse presente que de acuerdo con el artículo 2° del Convenio número 154, define a la negociación colectiva señalando:

"Artículo 2

A los efectos del presente convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez."*

Se centra así el contenido de la negociación colectiva en las condiciones de trabajo y empleo y en la regulación de las relaciones entre los empleadores (en este caso el gobierno) y los trabajadores y sus organizaciones. La fórmula "condiciones de trabajo y empleo", según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, órgano de control que examina periódicamente de oficio la conformidad de las legislaciones y prácticas nacionales con los convenios ratificados, incluye sin duda alguna el tema salarial, conforme lo expresa así en su Estudio General sobre el Convenio número 151:

"La Comisión subra ya que, de conformidad con el Convenio número 154, que abarca el conjunto de condiciones de trabajo, los funcionarios de la administración pública deben poder negociar colectivamente las remuneraciones. La mera consulta a los sindicatos interesados que sería admisible únicamente en el marco del Convenio número 151, ya que permite a los Estados Miembros elegir entre la negociación colectiva y otros medios de determinación de las condiciones de

49

trabajadores empleados públicos -no basta- pasado un cierto tiempo después de la ratificación para dar cumplimiento a las exigencias que establece el Convenio número 154 sobre el particular."

Por todo lo expuesto, los artículos 42°, 43° y 44° de la Ley de Servicio Civil tienen por objeto restringir de manera absoluta el incremento de beneficios económicos, cualquiera sea la modalidad, derivados de la negociación colectiva y de procesos arbitrales (voluntarios, potestativos u obligatorios) que se deriven de aquella. Dichos artículos se han decantado solo por permitir una negociación de "compensaciones no económicas" (artículo 42°) que "faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones" (artículo 43°, e), así como disponiendo que "La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho" (artículo 44°, b). Estas tres disposiciones evidencian la inconstitucionalidad de sus prescripciones al estar claramente en contra de lo dispuesto por la Constitución Política en su artículo 28° numeral 2, cuyo contenido es mucho más amplio atesorado de lo dispuesto por las normas internacionales sobre la materia. Adicionalmente, en la misma línea de lo expresado precedentemente, el artículo 31°, inciso 2, prescribe que la Compensación Económica, que es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa (artículo 28° de la Ley 30057), no puede ser materia de negociación. Ello concuerda con las inconstitucionales restricciones impuestas por los artículos 42°, 43°, y 44° b), antes citados, razón por la cual el Tribunal Arbitral deberá inaplicarlos en ejercicio de su derecho-deber del control difuso de la Constitución Política.

Finalmente debemos señalar que los mismos fundamentos de inconstitucionalidad antes indicados se extienden a los artículos 66°, 68°, 76° y 78° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Reglamento de la Ley del Servicio Civil, razón por la cual el Tribunal Arbitral debe resolver inaplicando igual, al resultar también contrarios al contenido constitucional de derecho de negociación colectiva. El fundamento de esta decisión se encuentra en el principio de inconstitucionalidad de normas

conexas contenida en el artículo 78° del Código Procesal Constitucional que dispone que:

Artículo 78°.- Inconstitucional de normas conexas

"La sentencia que declare la ilegalidad o inconstitucionalidad de la norma impugnada, declarará igualmente la de aquella otra a que debe extenderse por conexión o consecuencia."

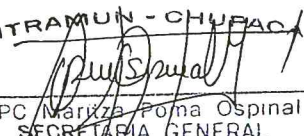
MEDIOS DE PRUEBA Y ANEXOS:

- 1-A.-** Copia autenticada del Pliego de Reclamos 2017 para el ejercicio del 2018, según Oficio N° 005-2017-SITRAMUN/CHUPACA, de fecha 30 de enero del 2017, ingresado bajo Expediente N° 00840.
- 1-B.-** Copia autenticada de Acreditación y Constancia de la Junta Directiva del "SITRAMUN CHUPACA".
- 1-C.-** Copia autenticada de la Resolución de Gerencia Municipal N° 83-2017-MPCH-GM, que en su artículo cuarto de la parte resolutive se detalla la decisión de someter el tercer, cuarto y quinto enunciado a conciliación y/o arbitraje.
- 1-D.-** Copia autenticada de la Carta N° 15-2017-SITRAMUN-MPCH, de fecha 10-05-2017, donde comunicamos la designación de árbitro de parte del "SITRAMUN CHUPACA".
- 1-E.-** Copia autenticada de la consulta amigable de Transparencia Económica, que emite el Ministerio de Economía y Finanzas, sobre el ingreso mensual y anual de la Municipalidad Provincial de Chupaca (años 2014-2015-2016-mayo 2017), el mismo que nos indica que hay la capacidad económica para asumir nuestra pretensión.
- 1-F.-** Copia autenticada del Oficio N° 20-2017-SITRAMUN-MPCH, de fecha 22-06-2017, solicitud de información de ingresos recaudados por MPCH, ingresado según Expediente N° 05776.

- 42
- 1-G.- Copia autenticada del Oficio N° 21-2017-SITRAMUN-MPCH, de fecha 22-06-2017, donde solicitamos la ejecución de presupuesto, resumen de recaudación de las fuentes de financiamiento de los ejercicios del año 2016 y 2017 sobre los Recursos Directamente Recaudados fuente (09), y de Impuestos Municipales fuente (08), según Expediente N° 05773.
- 1-H.- Copia de afiliados al "SITRAMUN CHUPACA", los mismos que se encuentran en los regímenes 276 y 728, CARTA N° 01-2016-SITRAMUN.
- 1-I.- Copia de la relación de los trabajadores en general de la MPCH, los mismos que se encuentran en los regímenes 276 y 728.
- 1-J.- Copia fedateada de las boletas de pago de un Jefe de Unidad, Auxiliar administrativo y de un obrero para que corroboren el sueldo austero que se percibe.

En conclusión, habiéndose demostrado que las restricciones de incrementos remunerativos que prescribe la Ley del Presupuesto y la Ley del Servicio Civil son inconstitucionales, y habiendo justificado que la Municipalidad Provincial de Chupaca cuenta con la capacidad financiera y disponibilidad presupuestal para asumir lo solicitado por nuestra organización sindical; solicitamos acceder nuestra posición final por ser factible y viable a favor de los trabajadores agrupados en el Sindicato Mixto de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chupaca.

Chupaca, 23 de Junio del 2017

SITRAMUN - CHUPACA

CPC Mariya Poma Ospinal
SECRETARIA GENERAL