

Tarapoto, 12 de noviembre de 2019.

Carta N° 848-2019-EMAPA-SM-SA-GG

Señor:

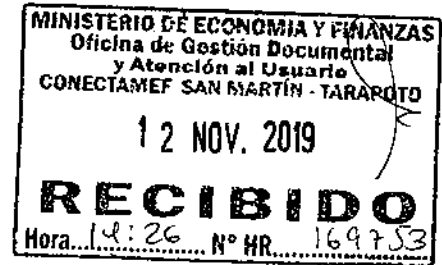
VÍCTOR HUGO MONTOYA CHAVEZ

Director General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Jr. Junín N°319, Cercado de Lima

LIMA. -



ASUNTO: SOLICITO ABSOLUCIÓN DE CONSULTA LEGAL SOBRE EJECUCIÓN DE LAUDOS ARBITRALES.

REF.: Informe N°244-2019- EMAPA-SM-SA-GG-GAJ

Reciba usted el saludo cordial a nombre de EMAPA SAN MARTIN S.A. y al mismo tiempo, sirva la presente para efectuarle consulta respecto a la aplicación presupuestal de los Laudos Arbitrales emitidos a favor de nuestros dos (2) sindicatos de trabajadores. Para tal efecto, adjuntamos a la presente, el informe legal de la referencia, a través del cual se precisa lo siguiente:

PRIMERO. - Que, producto de los procesos arbitrales seguidos durante el periodo 2018, se observa que ambos SINDICATOS de EMAPA SAN MARTÍN, obtuvieron laudos arbitrales favorables, los mismos que resolvieron aprobar los siguientes aspectos:

- 1) Proceso Arbitral Expediente N° 08-2017-GRSM/DRTPE-DPSCCLDF seguido por el Sindicato de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín – SITAPASAM, contra EMAPA SAN MARTÍN, relacionado al pliego de peticiones del año 2018 – Laudo de fecha 20.05.2019. El Tribunal Arbitral resolvió:
Primero: Aumento General de Remuneraciones en la suma de S/ 120.00 soles al mes.
Segundo: Bonificación por quinquenios:
3% de la remuneración básica al cumplir cinco años el trabajador, por única vez.
5% de la remuneración básica al cumplir diez años el trabajador, por única vez.
10% de la remuneración básica al cumplir quince años el trabajador, por única vez.
15% de la remuneración básica al cumplir veinte años el trabajador, por única vez.
20% de la remuneración básica al cumplir veinticinco años el trabajador, por única vez.
25% de la remuneración básica al cumplir treinta años el trabajador, por única vez.
- 2) Proceso Arbitral seguido por el Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA – SIPTESAM contra EMAPA SAN MARTÍN S.A. relacionado al pliego de peticiones del año 2018 – Laudo de fecha 24.05.2019. El Tribunal Arbitral resolvió:
Primero: Aumento General de Remuneraciones en la suma de S/ 120.00 soles al mes.
Segundo: Asignación por concepto de movilidad a razón de S/ 4.50 por día efectivo de trabajo.

📍 Jr. Federico Sánchez N° 900
Tarapoto - San Martín

📠 Emapa San Martín

☎ (042) 526666

🌐 www.emapasanmartin.com



Tercero: Bonificación por productividad el cual se tendrá que seguir el procedimiento establecido en el laudo.

Cuarta: Asignación por el día Mundial del Agua la suma de S/ 150.00 soles por única vez.

Quinta: Bonificación por Quinquenio (reconocimiento por años de servicios).

3% de la remuneración básica al cumplir cinco años el trabajador, por única vez.

5% de la remuneración básica al cumplir diez años el trabajador, por única vez.

10% de la remuneración básica al cumplir quince años el trabajador, por única vez.

15% de la remuneración básica al cumplir veinte años el trabajador, por única vez.

20% de la remuneración básica al cumplir veinticinco años el trabajador, por única vez.

25% de la remuneración básica al cumplir treinta años el trabajador, por única vez.

SEGUNDO. - Que, en ejercicio de nuestro derecho de defensa y de acuerdo a lo recomendado en los Informes Jurídicos de fecha 03 y 05 de julio del 2019, suscritos por el Estudio Monroy Abogados, relacionados a las acciones legales a seguir contra los laudos arbitrales – año 2018, mi representada interpuso demanda de nulidad de laudo arbitral, tal como se observa del Exp. N°166-2019 seguido contra el SITAPASAM, proceso que se encuentra en trámite; asimismo, con fecha 16.08.2019, se solicitó la Medida Cautelar de Suspensión de los Efectos del laudo, encontrándose a la fecha pendiente de calificación.

Respecto al Exp. N°172-2019, seguido contra el SIPTESAM, -el cual también se encuentra en trámite-, se tiene que con fecha 16.08.2019, se solicitó la Medida Cautelar de Suspensión de los efectos del laudo, la misma que ha sido declarada improcedente mediante Resolución N°01 de fecha 23.08.2019, habiéndose interpuesto contra ella, Recurso de Apelación con fecha 09.09.2019, encontrándose pendiente de resolver.

TERCERO. - Que, mediante Expediente Sancionador N°128-2019-SUNAFIL(SIPTESAM), se dio inicio al procedimiento sancionador, por no dar cumplimiento al laudo arbitral en favor del SIPTESAM, procedimiento que se encuentra en su etapa instructiva (Órgano Instructor), a través del cual se propone una multa de S/. 47,250.00 soles. De igual manera, mediante Expediente Sancionador N°125-2019-SUNAFIL(SITAPASAM), se dio inicio al procedimiento sancionador, por el incumplimiento del laudo arbitral en favor del SITAPASAM, procedimiento que se encuentra en la misma fase, y mediante el cual se propone una multa de S/. 79,380.00 soles.

Ambos procedimientos sancionadores se sustentan en la infracción prevista en el numeral 24.4 del Art. 24 del D.S. No. 019-2007-TR, Reglamento de la Ley No. 28808, el cual prescribe que: No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

CUARTO. - Que, de acuerdo al numeral 2 del D. Leg. No. 1071 – Ley de Arbitraje, El laudo produce efectos de cosa juzgada, sin embargo, en el presente caso, al haberse interpuesto demanda de Anulación de laudo arbitral, (Exp. 166- 2019 y 172-2019), cumpliendo los requisitos establecidos en el Art. 62 de la norma citada, los laudos cuya ejecución se pretende, no habrían quedado firmes y por consiguiente, no han adquirido la calidad de cosa juzgada.



Sobre el particular FERNANDO CANTUARIAS SALAVERRY, en la Revista Derecho & Sociedad – tema: Ejecución de Laudos Arbitrales dictados en el Perú, en el tercer párrafo de la pág. 209 señala: “sobre el particular conviene citar a ALVAREZ RODRÍGUEZ ... “La eficacia del laudo está subordinada a que éste pueda considerarse firme. La firmeza del mismo se produce bien porque contra el mismo no se haya interpuesto el recurso de anulación, o bien porque interpuesto el mencionado recurso éste haya sido desestimado”

En el mismo sentido ANA MARIA ARRARTE y SHEILAH VARGAS, en FORSETI. Revista de Derecho. Edición de Aniversario, Lima DERUP – 2018, en el primer párrafo de la pág. 110, señalan: “Si la parte afectada con el laudo arbitral, no interpone recurso de anulación contra la resolución que se pronuncia por los pedidos del Art. 58 dentro del plazo de 20 días previstos en el Art. 64 de la Ley de Arbitraje, entonces nos encontramos ante un laudo firme, que adquiere además la calidad de cosa juzgada, por haber quedado consentido, conforme a los términos del inc. 2 del Art. 59 de la Ley citada”.

QUINTO. - Que, del análisis del cuadro No. 05 del Informe No. 041-2019-EMAPA-SM-SA-GG de fecha 23.08.2019, se aprecia que el incremento remunerativo por el año 2018 y 2019, asciende a la suma de S/. 891,403.57 soles y por 5 años, asciende a la suma de S/. 2,663,015.01 soles, situación que incide presupuestal y financieramente en la gestión de la empresa.

Por tales consideraciones, consultamos ante vuestro despacho, **SI LEGALMENTE RESULTA FACTIBLE, LA APLICACIÓN PRESUPUESTAL DE LOS LAUDOS ARBITRALES ANTES SEÑALADOS.** En dicho sentido, mucho agradeceré a su despacho pueda absolver nuestra consulta a fin de adoptar las decisiones que resulten más acertadas en favor de nuestra EPS.

ANEXOS:

- Informe N°244-2019- EMAPA-SM-SA-GG-GAJ y anexos.

Agradecida de antemano por vuestra atención a la presente, se suscribe de Ud.

Atentamente,



M. Isabel García Hidalgo
ING. MARÍA ISABEL GARCÍA HIDALGO
Gerente General

INFORME N°244-2019- EMAPA-SM-SA-GG-GAJ



PARA : ING. MARÍA ISABEL GARCÍA HIDALGO
Gerente General

ASUNTO : Emite Opinión Legal

REF : Laudos Arbitrales
Expediente Sancionador N°128-2019-SUNAFIL(SIPTESAM).
Expediente Sancionador N°125-2019-SUNAFIL(SITAPASAM),
Oficio N°370-2019-DPSCCLDF/DRTYPE-GRSM.KRAO
Informe No. 041-2019-EMAPA-SM-SA-GG

FECHA : Tarapoto, 12 de noviembre de 2019.

Por medio del presente me dirijo a usted, a fin de informarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTES:

- 1.1. Laudos Arbitrales seguidos entres EMAPA SAN MARTIN S.A. y el SITAPASAM y SIPTESAM - año 2018.
- 1.2. Informe Jurídico de fecha 03.07.2019, suscrito por el Estudio Monroy Abogados, relacionados a las acciones legales a seguir contra los laudos arbitrales – año 2018.
- 1.3. Expediente N° 166-2019, sobre demanda de Anulación de Laudo Arbitral Económico, seguido entre EMAPA SAN MARTIN SA contra SITAPASAM, al cual corre anexo la solicitud de Medida Cautelar de Suspensión de los Efectos del laudo, pendiente de resolver.
- 1.4. Expediente N° 172-2019, sobre demanda de Anulación de Laudo Arbitral Económico, seguido entre EMAPA SAN MARTIN SA contra SIPTESAM, al cual corre anexo la solicitud de Medida Cautelar, pendiente de resolver.
- 1.5. Oficio N°165-2019-GRSM/DRTPEDPSCCLDF de fecha 12 de junio de 2019, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el cual se nos notifica con el Proveído N°001-2019-DRTPE-DPSCCLDF-SM, en la que se nos requiere cumplir con el Laudo Arbitral de fecha 20 de mayo de 2019.
- 1.6. Carta N°557-2019-EMAPA-SM-SA-GG de fecha 12 de julio de 2019, mediante el cual se absuelve el requerimiento de cumplimiento de laudos arbitrales.
- 1.7. Oficio N°370-2019-DPSCCLDF/DRTPED-GRSM.KRAO de fecha 28 de octubre de 2019, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el cual se nos notifica con el Proveído N°006-2019-DRTPE-DPSCCLDF-SM, en la que nos requieren dar cumplimiento al laudo arbitral.
- 1.8. Expediente Sancionador N°128-2019-SUNAFIL(SIPTESAM), mediante el cual se da inicio al procedimiento sancionador, por no cumplir el Laudo Arbitral con el SIPTESAM
- 1.9. Expediente Sancionador N°125-2019-SUNAFIL(SITAPASAM), mediante el cual se da inicio al procedimiento sancionador, por no cumplir el Laudo Arbitral con el SITAPASAM

II. OBJETIVO:

Determinar las acciones a tomar frente al requerimiento cumplimiento de Laudos Arbitrales en favor de los Sindicatos SITAPASAM y SIPTESAM de EMAPA SAN MARTIN S.A..

III. DISPOSICIONES LEGALES:

Constitución Política del Perú.

Art. 24, El pago de la remuneración y beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.



TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante D.S. No. 010-2003-TR.

Art. 66, El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes. Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes: a) Por razón de nulidad. b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores. La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

la interposición de la acción impugnativa no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

D. Leg. No. 1071 – LEY DE ARBITRAJE

Artículo 59.- Efectos del laudo.

1. Todo laudo es definitivo, inapelable y de obligatorio cumplimiento desde su notificación a las partes.

2. El laudo produce efectos de cosa juzgada.

3. Si la parte obligada no cumple con lo ordenado por el laudo, en la forma y en los plazos establecidos, o en su defecto, dentro de los quince (15) días de notificada con el laudo o con las rectificaciones, interpretaciones, integraciones y exclusiones del laudo, cuando corresponda; la parte interesada podrá pedir la ejecución del laudo a la autoridad judicial competente, salvo que resulte aplicable el artículo 67.

Artículo 62.- Recurso de anulación.

1. Contra el laudo sólo podrá interponerse recurso de anulación. Este recurso constituye la única vía de impugnación del laudo y tiene por objeto la revisión de su validez por las causales taxativamente establecidas en el artículo 63.

2. El recurso se resuelve declarando la validez o la nulidad del laudo. Está prohibido bajo responsabilidad, pronunciarse sobre el fondo de la controversia o sobre el contenido de la decisión o calificar los criterios, motivaciones o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral.



Ley No. 30879 – Ley de Presupuesto del Sector Público No. 2019

Artículo 9. Medidas en materia de modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático

9.1. A nivel de pliego, la Partida de Gasto 2.1.1 "Retribuciones y Complementos en Efectivo" no puede habilitar a otras partidas de gasto ni ser habilitada, salvo las habilitaciones que se realicen dentro de la indicada partida en la misma unidad ejecutora o entre unidades ejecutoras del mismo pliego. Durante la ejecución presupuestaria, la citada restricción no comprende los siguientes casos:

c) Atención de sentencias judiciales con calidad de cosa juzgada.

IV. ANÁLISIS:

PRIMERO.- Del análisis del acervo documentario que obra en este despacho, se tiene que ambos SINDICATOS de EMAPA SAN MARTÍN tienen laudos favorables, los mismos que fallan en los siguientes aspectos:

1.1. Del análisis del Proceso Arbitral Expediente N° 08-2017-GRSM/DRTPE-DPSCLEDF seguido por el Sindicato de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín – SITAPASAM, contra EMAPA SAN MARTÍN, relacionado al pliego de peticiones del año 2018 – Laudo de fecha 20 de mayo de 2019, el Tribunal Arbitral resolvió:

PRIMERO: Aumento General de Remuneraciones en la suma de S/ 120.00 soles al mes.

SEGUNDO: Bonificación por quinquenios:

3% de la remuneración básica al cumplir cinco años el trabajador, por única vez.

5% de la remuneración básica al cumplir diez años el trabajador, por única vez.

10% de la remuneración básica al cumplir quince años el trabajador, por única vez.

15% de la remuneración básica al cumplir veinte años el trabajador, por única vez.
20% de la remuneración básica al cumplir veinticinco años el trabajador, por única vez.
25% de la remuneración básica al cumplir treinta años el trabajador, por única vez.

- 1.2. Del análisis del Proceso Arbitral seguido por el Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA – SIPTESAM contra EMAPA SAN MARTÍN S.A. relacionado al pliego de peticiones del año 2018 – Laudo de fecha 24 de mayo de 2019, el Tribunal Arbitral resolvió:

PRIMERO: Aumento General de Remuneraciones en la suma de S/ 120.00 soles al mes.

SEGUNDO: Asignación por concepto de movilidad a razón de S/ 4.50 por día efectivo de trabajo.

TERCERO: Bonificación por productividad el cual se tendrá que seguir el procedimiento establecido en el laudo.

CUARTA: Asignación por el día Mundial del Agua la suma de S/ 150.00 soles por única vez.

QUINTA: Bonificación por Quinquenio (reconocimiento por años de servicios).

3% de la remuneración básica al cumplir cinco años el trabajador, por única vez.

5% de la remuneración básica al cumplir diez años el trabajador, por única vez.

10% de la remuneración básica al cumplir quince años el trabajador, por única vez.

15% de la remuneración básica al cumplir veinte años el trabajador, por única vez.

20% de la remuneración básica al cumplir veinticinco años el trabajador, por única vez.

25% de la remuneración básica al cumplir treinta años el trabajador, por única vez.



SEGUNDO.- Que, EMAPA SAN MARTIN SA, en ejercicio de su derecho de defensa y de acuerdo a lo recomendado en los Informes Jurídico de fecha 03 y 05 de julio del 2019, suscrito por el Estudio Monroy Abogados, relacionados a las acciones legales a seguir contra los laudos arbitrales – año 2018, interpuso demanda de nulidad de laudo arbitral, tal como se observa del Exp. N°166-2019 seguido contra el SITAPASAM, proceso que se encuentra en trámite, asimismo, con fecha 16.08.2019, se solicitó la Medida Cautelar de Suspensión de los Efectos del laudo, encontrándose a la fecha pendiente de calificación y del Exp. N°172-2019, seguido contra el SIPTESAM, proceso que se encuentra en trámite, de igual manera, con fecha 16.08.2019, se solicitó la Medida Cautelar de Suspensión de los efectos del laudo, la misma que ha sido declarada improcedente mediante Resolución N°01 de fecha 23.08.2019, habiéndose interpuesto Recurso de Apelación con fecha 09.09.2019, encontrándose pendiente de resolver.

TERCERO.- Que, mediante Expediente Sancionador N°128-2019-SUNAFIL(SIPTESAM), se da inicio al procedimiento sancionador, por no dar cumplimiento al laudo arbitral en favor del SIPTESAM, procedimiento que se encuentra en la fase instructiva (Órgano Instructor), el cual está proponiendo una multa de **S/. 47,250.00** soles, de igual manera, mediante Expediente Sancionador N°125-2019-SUNAFIL(SITAPASAM), se da inicio al procedimiento sancionador, por no dar cumplimiento al laudo arbitral en favor del SITAPASAM, procedimiento que se encuentra en la fase instructiva (Órgano Instructor), el cual está proponiendo una multa de **S/. 79,380.00** soles, procedimientos sancionadores que se sustentan en el numeral 24.4 del Art. 24 del D.S. No. 019-2007-TR, Reglamento de la Ley No. 28808, el cual prescribe que: **No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.**

CUARTO.- Que, de acuerdo al numeral 2 del D. Leg. No. 1071 – Ley de Arbitraje, **El laudo produce efectos de cosa juzgada**, sin embargo, en el presente caso, al haber interpuesto demanda de Anulación de laudo arbitral, (Exp. 166- 2019 y 172-2019), cumpliendo los requisitos establecidos en el Art. 62 de la norma citada, los laudos que pretenden su ejecución no habrían quedado firme y por consiguiente, no han adquirido la calidad de cosa juzgada, sobre el particular **FERNANDO CANTUARIAS SALAVERRY**, en la Revista Derecho & Sociedad – tema: Ejecución de Laudos Arbitrales dictados en el Perú, en el tercer párrafo de la pág. 209 señala: “sobre el particular conviene citar a ALVAREZ RODRÍGUEZ ... **“La eficacia del laudo está subordinada a que éste pueda considerarse firme. La firmeza del mismo se produce bien porque contra**

el mismo no se haya interpuesto el recurso de anulación, o bien porque interpuesto el mencionado recurso éste haya sido desestimado"

En el mismo sentido ANA MARIA ARRARTE y SHEILAH VARGAS, en FORSETI. Revista de Derecho. Edición de Aniversario, Lima DERUP - 2018, en el primer párrafo de la pág. 110, señalan: "Si la parte afectada con el laudo arbitral, no interpone recurso de anulación contra la resolución que se pronuncia por los pedidos del Art. 58 dentro del plazo de 20 días previstos en el Art. 64 de la Ley de Arbitraje, entonces nos encontramos ante un laudo firme, que adquiere además la calidad de cosa juzgada, por haber quedado consentido, conforme a los términos del inc. 2 del Art. 59 de la Ley citada".

QUINTO.- Que, del análisis del cuadro No. 05 del Informe No. 041-2019-EMAPA-SM-SA-GG de fecha 23.08.2019, se aprecia que el incremento remunerativo por el año 2018 y 2019, asciende a la suma de S/. 891,403.57 soles y por 5 años, asciende a la suma de S/. 2,663,015.01 soles, situación que incide presupuestal y financieramente, siendo así, es necesario elevar en consulta a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, si legalmente es factible la aplicación presupuestal de laudos arbitrales.

V. CONCLUSIÓN:

Que, con el objeto de dar cumplimiento a los laudos arbitrales y considerando el monto ordenado a pagar, el incide en la disponibilidad presupuestal y financiera de EMAPA SAN Martín S.A., se recomienda efectuar la consulta a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, si legalmente es factible la aplicación presupuestal de laudos arbitrales.

Es todo en cuanto informo a usted, para los fines pertinentes.

VI ANEXOS:

- 1.- Laudos Arbitrales.
- 2.- Informe Jurídico de fecha 03 y 05 de julio del 2019
- 3.- Expediente N° 166-2019, sobre demanda de Anulación de Laudo Arbitral.
- 4.- Expediente N° 172-2019, sobre demanda de Anulación de Laudo Arbitral.
- 5.- Oficio N°165-2019-GRSM/DRTPE7DPSCCLDF de fecha 12.06.2019.
- 6.- Carta N°557-2019-EMAPA-SM-SA-GG de fecha 12 de julio de 2019.
- 7.- Oficio N°370-2019-DPSCCLDF/DRTPE-GRSM.KRAO de fecha 28.10.2019.
- 8.- Expediente Sancionador N°128-2019-SUNAFIL(SIPTESAM).
- 9.- Expediente Sancionador N°125-2019-SUNAFIL(SITAPASAM).
- 10.- Informe No. 041-2019-EMAPA-SM-SA-GG.

Atentamente,



Abog. Alberto Martín Galindo Vera
Gerente de Asesoría Jurídica
Emapa San Martín S.A.

Paso a :
Asunto :
Fecha :
Gerencia General

08 165

PROCESO ARBITRAL
ARBITRAJE VOLUNTARIO

SINDICATO DE TRABAJADORES DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SAN MARTÍN
-SITAPASAM-

con

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SAN MARTÍN
-EMAPA SAN MARTÍN S.A.-

PLIEGO DE PETICIONES 2018
EXPEDIENTE (NEGOCIACIÓN COLECTIVA) 8-2017-GRSM/DRTPE-DPSCCLDF

LAUDO
20 DE MAYO DE 2019

TRIBUNAL ARBITRAL

Raúl G. SACO BARRIOS

Presidente

José Avilio MARCOS-SÁNCHEZ ZEGARRA

Jorge Andrés TICERÁN ESPEJO

07

164

5. Por resolución directoral 13-2018-GRSM/DRTPE/DPSCLEDF del 18 de junio de 2018, emitida por el Director de Prevención y Solución de Conflictos y Derechos Fundamentales en el Trabajo competente, se resolvió "declarar procedente al huelga indefinida".
6. Por resolución directoral regional 18-2018-GRSM/DRTPE SM del 22 de junio de 2018, emitida por el Director Regional competente, se declaró infundada la apelación planteada, al respecto, por LA EMPRESA.
7. El 21 de junio de 2018, por comunicación de igual fecha, LA EMPRESA solicitó a la Autoridad Administrativa de Trabajo una reunión "extra proceso" para "evaluar alternativas de solución".
8. El mismo 22 y a pedido de LA EMPRESA –formulado el día anterior, con la finalidad de "evaluar alternativas de solución" de los puntos discordantes del pliego petitorio 2018–, la Autoridad Administrativa de Trabajo convocó a las partes a una reunión "extra proceso" para el 25 de junio.
9. Ante la inasistencia de EL SINDICATO, la Autoridad Administrativa de Trabajo convocó nuevamente a las partes a una reunión extra proceso para el 2 de julio.
10. En esta segunda fecha, EL SINDICATO tampoco se presentó.
11. Por comunicación presentada el 4 de julio de 2018, EL SINDICATO propuso a LA EMPRESA el sometimiento del diferendo –aumento general de remuneraciones, bonificación por quinquenios– a arbitraje.
12. Por comunicación de igual fecha, EL SINDICATO informó a la Autoridad Administrativa de Trabajo acerca de tal propuesta.
13. Por acta suscrita el 6 de julio de 2018, EL SINDICATO y LA EMPRESA acordaron el compromiso arbitral pertinente. Al efecto, EL SINDICATO convino deponer la huelga.
14. Por sendas comunicaciones presentadas el 9 de julio de 2018, EL SINDICATO y LA EMPRESA comunicaron a la Autoridad Administrativa de Trabajo el término de la huelga y el sometimiento del conflicto a arbitraje.
15. Por comunicación presentada el 13 de julio de 2018, EL SINDICATO comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la designación de José Avilio Marcos Sánchez Zegarra como árbitro de parte.
16. A su vez, LA EMPRESA designó también a su árbitro: Jorge Andrés Ticerán Espejo.
17. Los árbitros de parte designaron como Presidente del Tribunal Arbitral a Raúl G. Saco Barrios, a quien informaron al respecto mediante comunicación suscrita el 24 de julio de 2018 y enviada por correo electrónico al día siguiente.

10

163

II. PROPUESTA FINAL DEL SINDICATO

28. La propuesta final de EL SINDICATO contiene los puntos siguientes:

"1º. AUMENTO GENERAL DE REMUNERACIONES: en el pliego de reclamos el pedido es que se nos incremente la remuneración a todos los sindicalizados en el importe de S/ 1 000,00 al mes. "Y nuestra propuesta final es que la empresa nos incremente la remuneración en el monto de S/ 500,00 al mes.

"2º. BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO: conforme al pliego de reclamos la empresa debe pagar el 10% de la remuneración básica mensual por cada cinco años cumplidos efectivos, hasta el cese del vínculo laboral del trabajador.

"Propuesta final: que la empresa nos pague a los trabajadores sindicalizados la bonificación del quinquenio conforme a la siguiente propuesta:

"A. 5% de la remuneración básica al cumplir 5 años durante todo el lustro siguiente.

"B. 10% de la remuneración básica al cumplir 10 años durante todo el lustro siguiente.

"C. 15% de la remuneración básica al cumplir 15 años durante todo el lustro siguiente.

"D. 20% de la remuneración básica al cumplir 20 años durante todo el lustro siguiente.

"E. 25% de la remuneración básica al cumplir 25 años durante todo el lustro siguiente.

"F. 30% de la remuneración básica al cumplir 30 años hasta el cese del trabajador".

III. PROPUESTA FINAL DE LA EMPRESA

29. La propuesta final de LA EMPRESA contiene los puntos siguientes:

"Ambas partes acuerdan no incrementar la remuneración al básico por existir prohibición legal imperativa (leyes del presupuesto) además de resultar inviable la propuesta presentada por el SINDICATO al devenir en insostenible en razón de nuestra actual situación económica y financiera [...].

"La empresa se compromete a efectuar un incremento remunerativo en tanto mejore su situación económica y se emita norma legal que habilite la emisión de una escala remunerativa".

"La empresa se compromete a entregar un diploma de reconocimiento suscrito por el representante de la entidad a los trabajadores por haber cumplido cinco (5) años de servicios y otorgar a los trabajadores una capacitación y/o pasantía acorde con el Plan de Fortalecimiento de Capacidades Empresariales de EMAPA SAN MARTÍN S.A. y el perfil de cada trabajador que contribuya al mejor desempeño de sus funciones, asumiendo los gastos de pasajes y viáticos para el traslado del personal si el curso o capacitación se realiza fuera de la jurisdicción de la EPS".

IV. LA JURISDICCIÓN ARBITRAL: SUSTENTO CONSTITUCIONAL E IMPORTANCIA

30. Ante todo, importa presentar la jurisdicción arbitral; y recordar, particularmente, su sustento constitucional e importancia.

31. El arbitraje es la forma de resolución de conflictos por la cual las partes deciden someter su diferencia a la decisión de un tercero, sea Árbitro o Tribunal Arbitral, a quien atribuyen

162

a decir que se respeta la libertad de las personas para resolver sus conflictos. También quiere decir que si no nombran de común acuerdo al tribunal arbitral, no habrá arbitraje”³.

37. A su vez, Oswaldo HUNDSKOPF EXEBIO anota: “En nuestro criterio [el arbitraje] más que un medio o forma es un sistema de gestión de conflictos debido a la especialidad de los árbitros que son elegidos para intervenir en determinadas materias. Es considerado un proceso ideal por su carácter expeditivo y efectivo. Si bien las partes escogen a los árbitros o se someten a un Tribunal Arbitral su facultad está, más que en la autonomía de la voluntad de las partes, en el reconocimiento de la Constitución”⁴. Subraya que la Constitución de 1979 “por primera vez reconoce la jurisdicción arbitral” y que la Constitución de 1993 “no hace más que reafirmar ese reconocimiento”⁵; y sostiene que “el arbitraje es la forma por excelencia de resolver conflictos [...] por cuanto garantiza a las partes, en primer lugar la especialización y luego imparcialidad, eficiencia y celeridad”⁶. Por último, enfatiza el “reconocimiento del arbitraje, por decisión soberana del Estado, no como simple mecanismo alternativo de resolución de conflictos sino como una jurisdicción”⁷ y arguye que “el reconocimiento de la jurisdicción arbitral no es sino un tributo a una forma voluntaria, segura, idónea y eficiente de solucionar conflictos que resultan una gran alternativa al Poder Judicial”⁸.

38. En la misma línea, Fernando VIDAL RAMÍREZ refiere que la Constitución, “como la [Constitución] de 1979, reconoció el carácter jurisdiccional del arbitraje en el inciso 1 de su artículo 139”⁹. Al reconocerlo como “función jurisdiccional”, apunta, la Constitución ha dado al arbitraje un “gran espaldarazo”¹⁰. Por ello, “es a partir de entonces que el arbitraje comienza a difundirse en nuestro medio hasta tomar el auge que ha alcanzado en nuestros días”¹¹. Ciertamente, “el arbitraje ha tomado auge y se ha difundido universalmente, no solo a través de las instituciones que lo organizan sino, además, por quienes recurren a él como instrumento para la pronta solución de sus litigios”¹².

39. A decir de Juan G. LOHMANN LUCA DE TENA, “el arbitraje, hoy y siempre, cumple una importantísima función social a la que de manera informal cotidianamente recurrimos pasando desapercibida, pero que habría que reconocer, aceptar y regular en el ordenamiento

³ RUBIO CORREA, Marcial, *Para conocer la Constitución de 1993*, Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2010, p. 229.

⁴ HUNDSKOPF EXEBIO, Oswaldo, “El control difuso en la jurisdicción arbitral” en [revista] *Diálogo con la Jurisprudencia*, Lima, Gaceta Jurídica, abril 2006, No. 91, p. 17.

⁵ *Ibidem*, p. 19. En efecto, el artículo 233 inciso 1 de la Constitución de 1979 dispuso: “Son garantías de la administración de justicia: 1. La unidad y la exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la arbitral y la militar. Quedan prohibidos los juicios por comisión o delegación”.

⁶ HUNDSKOPF EXEBIO, Oswaldo, *op. cit.*, pp. 19-20.

⁷ *Ibidem*, p. 20.

⁸ *Ibidem*, p. 24.

⁹ VIDAL RAMÍREZ, Fernando, *Manual de Derecho Arbitral*, Lima, Gaceta Jurídica, 2003, p. 18. En efecto —y como ya hemos indicado—, el artículo 233 inciso 1 de la Constitución de 1979 dispuso: “Son garantías de la administración de justicia: 1. La unidad y la exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la arbitral y la militar. Quedan prohibidos los juicios por comisión o delegación”.

¹⁰ *Ibidem*, p. 16.

¹¹ *Loc. cit.*

¹² *Ibidem*, p. 14.

41. En la misma sentencia citada, el Tribunal Constitucional ha enfatizado:

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

"Es por tal motivo que este Tribunal considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la "kompetenz-kompetenz" previsto en el artículo 39° de la Ley General de Arbitraje – Ley N° 26572¹⁹-, que faculta a los árbitros a decidir acerca de las materias de su competencia, y en el artículo 44 del referido cuerpo legal, que garantiza la competencia de los árbitros para conocer y resolver, en todo momento, las cuestiones controvertidas que se promueven durante el proceso arbitral, incluida las pretensiones vinculadas a la validez y eficacia del convenio. Este colegiado resalta la suma importancia práctica que reviste dicho principio, a efectos de evitar que una de las partes, que no desea someterse al pacto de arbitraje, mediante un cuestionamiento de las decisiones arbitrales y/o la competencia de los árbitros sobre determinada controversia, pretenda convocar la participación de jueces ordinarios, mediante la interposición de cualquier acción de naturaleza civil y/o penal, y desplazar la disputa al terreno judicial.

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

"Este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral, sobre materias de carácter disponible (artículo 1 de la Ley General de Arbitraje²⁰), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria. El control judicial, conforme a la ley, debe ser ejercido *ex post*, es decir, a posteriori, mediante los recursos de apelación y anulación del laudo previstos en la Ley General de Arbitraje. Por su parte, el control constitucional deberá ser canalizado conforme a las reglas establecidas en el Código Procesal Constitucional; vale decir que tratándose de materias de su competencia, de conformidad con el artículo 5, numeral 4 del precitado código, no proceden los procesos constitucionales cuando no se hayan agotado las vías

Esta sentencia también puede verse en: DEL ÁGUILA RUIZ DE SOMOCURCIO, Paolo, *Arbitraje. Principios, Convenio Arbitral y Nulidad del laudo arbitral*, Lima, Ediciones Caballero Bustamante, 2011, pp. 11-30.

¹⁹ Hoy, artículos 40 y 41 del decreto legislativo 1071.

²⁰ Hoy, artículo 2 inciso 1 del decreto legislativo 1071.

intereses distintos y contrapuestos: los de los empleadores y los de los trabajadores. Entonces, en ellas subyace naturalmente un conflicto que se manifiesta: en ciertos casos, silenciosamente; en otros casos, abiertamente. Por ello, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha implementado el Derecho del Trabajo, en general, y los medios alternativos de solución de conflictos, en particular, para gestionar, procesar y resolver pacíficamente los conflictos de trabajo.

45. En nuestro país, el afán de atender especialmente la conflictividad laboral ha alcanzado rango constitucional. En efecto, el artículo 28 de la Constitución establece: "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. [...]".

46. El Tribunal Constitucional ha interpretado acertadamente este artículo:

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

"- Fomentar el convenio colectivo.

"- Promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva.

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

"En cuanto a lo segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje"²³.

47. Entonces, el Estado no sólo debe resolver los conflictos laborales; más bien, debe procurar que estos se resuelvan de la forma más armónica posible y evitar la "escalada" de aquellos, a saber, que las diferencias queden abiertas y se manifiesten con mayor gravedad o intensidad. Debe destacarse que la Constitución señala el deber estatal de promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales; en consecuencia, el órgano legislativo no puede ignorarlo; más bien, debe ser uno de los actores principales interesados en concretarlo o materializarlo.
48. Ciertamente, el arbitraje es una forma de solución pacífica de los conflictos laborales que el Estado debe promover; así, las diferencias generadas entre empleadores y trabajadores se podrán resolver mediante un proceso arbitral al que las propias partes se someten.
49. El Tribunal Constitucional sostiene que la promoción por el Estado de formas de solución pacífica de los conflictos laborales "se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes:
- Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue

²³ Fundamento 35 de la sentencia del Tribunal Constitucional del 12 de agosto de 2005, dictada en el expediente No. 008-2005-Pi/TC sobre la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Juan José Gorriti y otros contra diversos artículos de la Ley 28175.

Vide: <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-ALITON>

Esta sentencia también puede verse en: PERÚ. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES, *Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral. Tribunal Constitucional del Perú*, Lima, Palestra, 2006, pp. 277-312.

"La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Los conflictos derivados de la relación contractual sólo se solucionan en la vía arbitral o en la judicial, según los mecanismos de protección previstos en el contrato o contemplados en la ley".

Es claro, por tanto, que los compromisos arbitrales gozan también de la protección prevista constitucionalmente respecto a la libertad de contratar; en el caso, declarada o manifestada por las partes al suscribir el compromiso arbitral pertinente²⁶.

57. A su vez, en el ordenamiento infra constitucional, el decreto legislativo 1071 —que norma el arbitraje— tiene implícito el "principio de libertad".

Así, pues, el artículo 13 inciso 1 determina:

"El convenio arbitral es un acuerdo por el que las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica contractual o de otra naturaleza".

58. En la misma orientación, el artículo 61 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece:

"Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje".

59. Así las cosas, advertimos —en el caso concreto— una aplicación palpable del principio de la autonomía de la voluntad y de la libertad de contratar: EL SINDICATO y LA EMPRESA han acordado un compromiso arbitral²⁷. En otras palabras y con mayor detalle, las partes han convenido voluntariamente someter sus diferencias sobre el pliego de peticiones del periodo 2018 a la jurisdicción arbitral con base en el compromiso suscrito a tal efecto.

60. Desde otra perspectiva y con relación a las entidades del Estado, al haberse "prohibido" el arbitraje sobre cualesquiera cuestiones económicas (Ley 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, artículo 6), este Tribunal Arbitral, a simple vista, estaría impedido de pronunciarse sobre el conflicto económico sometido a su decisión. Ello no obstante y como se expone más adelante, las normas prohibitivas o limitativas de la negociación colectiva afectan el sentido de diversas normas constitucionales; entre otras, la regla de la intangibilidad de los términos contractuales (en el caso, de los convenios arbitrales), que, en cualquier circunstancia, podrían ser objeto de modificación vertical (impuesta por la legislación) únicamente cuando existan razones de ilicitud y orden público.

²⁶ *Supra* 13.

²⁷ *Supra* 13.

64. En idéntico sentido, el Tribunal Constitucional ya tenía dicho que el segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución no debe ser entendido de manera restrictiva y literal, por lo que dicha disposición constitucional "debe ser interpretada de conformidad con el principio de unidad de la Constitución, considerando el artículo 51³³ antes señalado, más aún si ella misma (artículo 38³⁴) impone a todos –y no sólo al Poder Judicial– el deber de respetarla, cumplirla y defenderla"³⁵.
65. Si esto es así, "de presentarse en un proceso arbitral una incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los árbitros deben preferir la primera"³⁶.
66. O lo que es lo mismo, "si en el marco del ejercicio de sus funciones los árbitros son requeridos o advierten incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma de inferior jerarquía, tendrán el deber constitucional de realizar el control difuso de las normas que sean contrarias a la Constitución"³⁷.
67. Cabe puntualizar que para realizar el control difuso en el ámbito arbitral, el Tribunal Constitucional ha fijado la siguiente regla:

"No obstante, el ejercicio del control difuso de constitucionalidad en la jurisdicción arbitral debe ser objeto, como se acaba de

inconstitucionalidad interpuestas contra diversos artículos de las Leyes 29812 (de Presupuesto para el Sector Público para el año 2012) y 29951 (de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013).

Vide: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00003-2013-AI%2000004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf>

³³ El artículo 51 de la Constitución establece la *jerarquía de normas*: "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".

³⁴ Constitución, artículo 38: "Todos los peruanos tienen el deber de honrar al Perú y de proteger los intereses nacionales, así como de respetar, cumplir y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico de la Nación".

³⁵ Fundamento 9 de la sentencia del Tribunal Constitucional del 14 de noviembre de 2005, dictada en el Expediente No. 3741-2004-AA/TC sobre recurso extraordinario interpuesto por Ramón Hernando Salazar Yarlequé.

Vide: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03741-2004-AA.pdf>

³⁶ Fundamento 25 de la sentencia del Tribunal Constitucional del 21 de setiembre de 2011, dictada en el Expediente No. 142-2011-PA/TC sobre el recurso de agravio constitucional interpuesto por la Sociedad Minera de Responsabilidad Limitada María Julia.

Vide: <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/00142-2011-PA.pdf>

³⁷ LANDA ARROYO, César, "El arbitraje en la Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional" en *Themis, Revista de Derecho*, Lima, Asociación civil Themis, 2007, No. 53, p. 33. En similar orientación, HUNDSKOPF EXEBIO escribe: "Desde que la Constitución Política del Estado ha reconocido la jurisdicción arbitral y luego de haber fundamentado que los árbitros vienen a ser jueces particulares por voluntad constitucional, al no haber normas expresas en la Constitución que hayan regulado principios para el ejercicio de la función arbitral, resulta de aplicación extensiva a los árbitros el segundo párrafo del artículo 138 [de la Constitución] [...]. Este mandato no es otro que el control jurisdiccional de constitucionalidad: control difuso [...]. Cuando el árbitro advierta la posible transgresión a la Constitución Política debe inaplicar [sic] determinada norma. El control difuso no es una facultad sino un deber [...] el control difuso es un deber del árbitro. No debemos olvidar que el principio de supremacía constitucional que concurre con el principio de jerarquía normativa es obligatorio para todos, gobernantes y gobernados, sin excepción; por lo tanto, no existiría argumento alguno que exima a los árbitros de ejercer un control de constitucionalidad durante el proceso arbitral" (HUNDSKOPF EXEBIO, Oswaldo, *op. cit.*, p. 23).

16 157

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".

71. En el caso concreto y por imperio de lo dispuesto en la norma recién transcrita, este Tribunal Arbitral estaría impedido de pronunciarse al haberse limitado el arbitraje en materia laboral respecto a las entidades del Estado a cuestiones vinculadas a condiciones de trabajo.
72. Por otro lado, en la sentencia del Tribunal Constitucional del 3 de setiembre de 2015, dictada en los procesos (acumulados) tramitados en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC sobre demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra diversos artículos de las Leyes 29812 (de Presupuesto para el Sector Público para el año 2012) y 29951 (de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013)⁴⁰: se ha resuelto declarar inconstitucional "por conexión, y por reflejar una *situación de hecho inconstitucional*, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales [de los trabajadores de las entidades del Estado] contenidas en los artículos 6 de la Ley 30114, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y 6 de la Ley 30182 [debe decir: 30281], de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015".
73. A juicio de este Tribunal Arbitral y también "por conexión", cabe efectuar idéntico razonamiento respecto a la ley 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2018.
74. Así las cosas, este Tribunal Arbitral considera también inconstitucional: el artículo 6 de la Ley 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2018, el cual, con idéntica suerte a cuanto ha ocurrido respecto a los artículos similares de las Leyes del Presupuesto de los Años Fiscales 2012, 2013, 2014 y 2015, ha quedado expulsados del ordenamiento jurídico: *en primer lugar*, debido al mandato imperativo del artículo 204 de la Constitución; y *en segundo lugar*, debido al artículo 81 del Código Procesal Constitucional.

75. En efecto:

- De acuerdo con el artículo 204 de la Constitución:

"La sentencia del Tribunal [Constitucional] que declara la inconstitucionalidad de una norma se publica en el diario oficial. Al día siguiente de la publicación, dicha norma queda sin efecto."

⁴⁰ Vide: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00003-2013-AI%2000004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf>

13

156

negociación directa o al arbitraje, debe considerarse contraria a la Constitución y a los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

78. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la República en la ejecutoria dictada el 10 de noviembre de 2011 por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente –en el expediente No. 2491-2011–, se ha pronunciado de la siguiente forma:

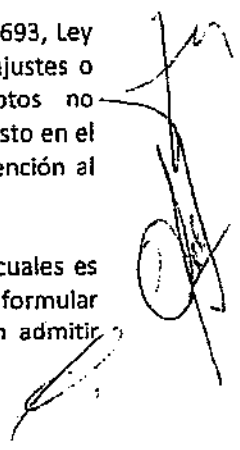
«DÉCIMO: [...]Este Colegiado considera que la disposición presupuestaria invocada por la recurrente que prohíbe efectuar incrementos y reajustes en las remuneraciones en los últimos cinco años en los tres niveles de gobierno, "terminaría por desconocer el contenido esencial del derecho a la negociación 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"».

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

79. La afectación o vulneración anotada ha sido recogida y cuestionada por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT en el Caso 2690 presentado el año 2010 ante este (Informe No. 357) por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú, derivado de la negativa de la propia Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) de someter a arbitraje la negociación colectiva entre el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT y la referida entidad tributaria. A saber, el Comité concluyó:

"946. En estas condiciones, al tiempo que observa que, según lo informado por la Organización querellante y que confirma[n] el Gobierno y la SUNAT invocando razones presupuestarias, los representantes de la SUNAT solo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia 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 número 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 lo mantenga informado al respecto."

80. Por tanto, una prescripción normativa como la contenida en el artículo 6 de la ley 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, respecto a prohibir reajustes o incrementos de remuneraciones y demás aspectos –refiriéndose a conceptos no remunerativos que tienen igualmente incidencia económica– es, conforme a lo expuesto en el presente apartado, manifiestamente inconstitucional y no debe ser aplicada en atención al deber-derecho derivado de la garantía del control difuso de constitucionalidad.

81. Los árbitros que suscriben este laudo reconocen que existen circunstancias en las cuales es razonable y necesario establecer, si fuera el caso, limitaciones a la capacidad de formular propuestas en el marco de la negociación colectiva. Tales limitaciones se pueden admitir
- 

86. Los árbitros qué suscriben este laudo:

- Tienen presente el *principio de la razonabilidad* del Derecho del Trabajo, según el cual "el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón"⁴⁴ y cuya aplicación debe orientar a los actores sociales y demás operadores de la disciplina.
- A mayor abundamiento y en el ámbito de los conflictos del trabajo y sus medios de solución, relieves que en la decisión o definición de tales conflictos "pueden ser observados todos los *principios típicos del derecho procesal del trabajo*, diversos y, en algunos casos, antagónicos a los que rigen en el derecho procesal común"⁴⁵, al tiempo que deben ser resueltos "en función de criterios económicos, prácticos, políticos y de equidad"⁴⁶.
- Toman en cuenta la referencia del Tribunal Constitucional –realizada en la propia sentencia del 3 de setiembre de 2015, dictada en los procesos (acumulados) tramitados en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC sobre demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra diversos artículos de las Leyes 29812 (de Presupuesto para el Sector Público para el año 2012) y 29951 (de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013) y citada varias veces en este mismo laudo⁴⁷ – al *principio de estabilidad presupuestaria* previsto en el artículo 77 de la Constitución (sobre el Presupuesto de la República).
- Hacen constar que, según lo dispuesto por el artículo 65 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el laudo "no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra" y deberá recoger íntegramente la propuesta final de una de las partes; aunque "podrá atenuar posiciones extremas".

87. En virtud de lo indicado en los cuatro puntos referidos en el apartado anterior y en la norma recién transcrita, el Tribunal Arbitral ha decidido acoger, aunque atenuada, la propuesta final de EL SINDICATO; particularmente, con la idea de no poner en riesgo el servicio público que presta la entidad empleadora.

88. Al efecto, importa destacar, en primer lugar, la afirmación común de ambas partes respecto a que la remuneración básica de los trabajadores no se incrementa desde el año 2012:

⁴⁴ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2015, 4ª edición (al cuidado de Hugo Barretto Ghione), p. 312.

⁴⁵ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Estudo preliminar*. En: DE BUEN, Néstor (coordinador), *A solução dos conflitos trabalhistas. Perspectiva Ibero-americana*, São Paulo, LTR, 1986, p. 13. Vid. también: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso de Derecho Laboral. Conflictos Colectivos (Tomo IV, Volumen 2)*, Montevideo, Editorial Idea, 2001, p. 17.

⁴⁶ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *A solução...*, cit., p. 25. Vid. también: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso...*, cit., p. 7.

36. Letras cursivas nuestras.

⁴⁷ Vid. párrafos 72 y 75, y nota de pie de página 32.

- "Los gastos de operación en el año 2017 ascendieron a S/ 6'139,829, reduciéndose en 7.48% con respecto al año anterior [...]"⁵⁶.
- El costo anual de las remuneraciones y beneficios vigentes de los 142 trabajadores de EL SINDICATO sujetos a pliego (3 trabajadores empleados de confianza, 29 trabajadores empleados y 110 trabajadores obreros) asciende a S/ 3'851,826 y representan el 21.10% de los ingresos por servicios⁵⁷.
- El costo anual de las remuneraciones y beneficios vigentes de los trabajadores de LA EMPRESA asciende a S/ 5'413,118 y representa el 29.65% de los ingresos por servicios⁵⁸.
- El ingreso ordinario promedio por trabajador asciende a S/ 1,883.33 (respecto a 3 trabajadores empleados de confianza), S/ 1,641.77 (respecto a 29 trabajadores empleados) y S/ 1,222.27 (respecto a 110 trabajadores obreros)⁵⁹.

Sobre esta base, el ingreso ordinario promedio por trabajador (al margen de la categoría ocupacional del trabajador) asciende a S/ 1,321.91.

En efecto:

3	trabajadores	x	S/1,883.33	=	S/ 5,649.99	+
29		x	S/ 1,641.77	=	S/ 47,611.33	
110		x	S/ 1,222.27	=	<u>S/ 134,449.70</u>	
					S/ 187,711.02	
Ingreso ordinario promedio				=	S/ 187,711.02 / 142 trabajadores	
Ingreso ordinario promedio				=	S/ 1,321.91	

90. En tercer lugar y como referencia, interesan:

- La inflación anual de Lima Metropolitana en cada uno de los períodos corrientes desde el año 2010 hasta el año 2017⁶⁰:
 - o 2017 (Dic. 2016 – Dic. 2017) 1,36%
 - o 2016 (Dic. 2015 – Dic. 2016) 3,58%
 - o 2015 (Dic. 2014 – Dic. 2015) 4,40%
 - o 2014 (Nov. 2013 – Nov. 2014) 3,23%
 - o 2013 (Dic. 2012 – Dic. 2013) 3,08%

⁵⁵ Dictamen: Costo de producción, p. 3.

⁵⁶ Dictamen: Gastos de operación, p. 4.

⁵⁷ Dictamen: Costo anual de remuneraciones y beneficios, p. 4.

⁵⁸ Dictamen: Costo anual de remuneraciones y beneficios, pp. 4-5.

⁵⁹ Dictamen: Efectos del proyecto de convenio colectivo en el ingreso ordinario, ingreso total y costo laboral promedio por trabajador, p. 9.

⁶⁰ Fuente: IPC – INEI, según han sido publicados en el Informe Laboral (de Análisis Laboral) (Lima, Aele) correspondientes a enero de los años 2018, 2017, 2016, 2015 y 2014.

sus veces en la empresa del Estado, conforme al fundamento jurídico 11 de la sentencia No. 1035-2001-AC/TC⁶¹ (lo destacado en el texto es agregado nuestro).

Este es el caso de LA EMPRESA, la cual tiene recursos directamente recaudados que deben permitirle cubrir el egreso generado por el cumplimiento de lo dispuesto por nuestro Tribunal Arbitral.

- Como antecedente de un incremento salarial de similar cuantía, el Tribunal Arbitral ha tomado en cuenta el incremento de remuneraciones fijado en el laudo emitido en el proceso arbitral, correspondiente a la negociación colectiva del año 2018 y tramitado entre el Sindicato de Trabajadores de Agua Potable de Cajamarca – SUTAPAC y la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Cajamarca S.A. – EPS SEDACAJ S.A., del 20 de julio de 2018, “ascendente a S/ 100,00 (cien con 00/100 soles) con efectividad al primero de enero de 2018”.

92. En quinto lugar y acerca del otorgamiento de una bonificación por quinquenios, el Tribunal Arbitral:

- Toma en cuenta la precisión formulada por EL SINDICATO durante la audiencia de sustentación de propuestas finales en respuesta a las preguntas de los árbitros; concretamente, respecto a que tal otorgamiento de tal bonificación será por única vez al cumplir el trabajador el quinquenio que corresponda.
- En atención a la precisión expuesta en el párrafo anterior y con arreglo al decreto legislativo 650 y su Reglamento, advierte que la bonificación por quinquenio así solicitada no es computable para el pago de la compensación por tiempo de servicios.
- Desde otro punto de vista, considera también que, al ser la bonificación por quinquenio una suerte de “gratificación extraordinaria”⁶² pagada ocasionalmente y por única vez al momento del cumplimiento del quinquenio que corresponda, no tendría carácter remunerativo. En tal virtud, no constituiría base de cálculo para la determinación de cualesquiera remuneraciones o beneficios.
- A su vez, estima que, al ser pagada esporádicamente, esta bonificación puede ser asumida por LA EMPRESA sin afectar su equilibrio presupuestal.
- En atención a lo expuesto en los cuatro párrafos expuestos en este apartado, el Tribunal Arbitral decide otorgar una bonificación por quinquenios en la forma siguiente:

⁶¹ Segundo párrafo del artículo 2 de la Resolución Ministerial No. 284-2011-TR del 23 de setiembre de 2011, publicada al día siguiente en el diario “El Peruano”.

⁶² Así, por ejemplo, el laudo emitido en el proceso arbitral tramitado por el Sindicato Único de Trabajadores de la EPS SEDAPAR S.A. con la empresa SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCATARILLADO DE AREQUIPA – SEDAPAR S.A., con la misma naturaleza y efectos que una convención colectiva adoptada en negociación directa (Ley de Relaciones colectivas de Trabajo, artículo 70) y con vigencia a partir del 1 de enero de 2018, atribuye a los “quinquenios” el carácter de “gratificación extraordinaria” (cláusula decimotercera).

ARBITRAJE

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE PROFESIONALES Y
TÉCNICOS DE EMAPA – SIPTESAM**

con

**EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO
SAN MARTIN S.A - EMAPA SAN MARTIN S.A.**

Negociación Colectiva periodo 2018

LAUDO

24 de mayo, 2019

TRIBUNAL ARBITRAL

**Roberto Servat Pereira de Sousa
Presidente**

Jorge Ticerán Espejo

Walter Paul Noriega Torero

22

151

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

Asimismo, en dicha Acta de Instalación se cumplió con citar a las partes para la diligencia de Informe Oral para el 21 de setiembre del 2018.

5. Con fecha 14 de setiembre, EMAPA SAN MARTIN SA presentó escrito con observaciones o comentarios a la propuesta final, ante lo cual, mediante Resolución No. 2, la Presidencia del Tribunal corrió traslado a las partes y miembros del Tribunal para su conocimiento. De igual modo, con fecha 14 de setiembre el SITEPSAM presentó escrito con observaciones o comentarios a la propuesta final, ante lo cual, mediante Resolución No. 2, la Presidencia del Tribunal corrió traslado a las partes y miembros del Tribunal para su conocimiento
6. Con fecha 21 de setiembre del 2018 se realizó en la ciudad de Tarapoto, la Audiencia de Informe Oral, oportunidad en la cual los representantes de EMAPA SAN MARTIN y SIPTESAM hicieron uso de su derecho a informar, así como a las réplicas correspondientes; sin perjuicio de las preguntas realizadas a las partes por cada uno de los señores árbitros. Concluido el Informe Oral, se firmó un acta en la cual se determinó que el Tribunal Arbitral, dentro del plazo recogido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, notificará a las partes la fecha que pondrá fin al presente procedimiento arbitral.

En dicha diligencia, las partes reconocieron que han cumplido con manifestar que el pliego de reclamos del SIPTESAM se encuentra en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a la espera que se dicte el informe económico financiero y laboral. En ese sentido, EMAPA SAN MARTIN presentó el documento que sustentaba la solicitud a la Autoridad de Trabajo¹.

7. Con fecha 21 de setiembre EMAPA SAN MARTIN presentó documentación adicional para sustentar su informe oral, la misma que fue remitida el 24 de setiembre a los miembros del Tribunal Arbitral y las partes.
8. Que, habiéndose presentado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la emisión del informe económico laboral del pliego de reclamos sometido a la presente negociación, mediante Resolución N° 3 de fecha 4 de octubre pasado, el Tribunal

¹ TUO Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Artículo 56.- En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una oficina especializada, practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico - financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región. Asimismo estudiará, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación.

La Oficina especializada podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera.

El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación.

23

150

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

Las sentencias del máximo intérprete de la Constitución mantienen pleno vigor, pues el Decreto Legislativo N° 1071, que regula actualmente el arbitraje, en su artículo 3 alude a la no intervención de la autoridad judicial y reitera que el Tribunal Arbitral tiene plena independencia y no está sometido a orden, disposición o autoridad que menoscabe sus atribuciones; más aún, que tiene plenas atribuciones para iniciar y continuar con el trámite de las actuaciones arbitrales, decidir acerca de su propia competencia y dictar el laudo.

arbitral aparece en primera instancia como un componedor jurisdiccional, sujeto, en consecuencia, a la jurisprudencia constitucional de este Colegiado.

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

(Fundamento 11 de la sentencia del Tribunal Constitucional del 28 de febrero de 2006, dictada en el expediente No. 6167-2005-PHC/TC)

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

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

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

"Este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral, sobre materias de carácter disponible (artículo 1 de la Ley General de Arbitraje), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria. El control judicial, conforme a la ley, debe ser ejercido *ex post*, es decir, a posteriori, mediante los recursos de apelación y anulación del laudo previstos en la Ley General de Arbitraje. Por su parte, el control constitucional deberá ser canalizado conforme a las reglas establecidas en el Código Procesal Constitucional; vale decir que tratándose de materias de su competencia, de conformidad con el artículo 5, numeral 4 del precitado código, no proceden los procesos constitucionales cuando no se hayan agotado las vías previas. En ese sentido, si lo que se cuestiona es un laudo arbitral que versa sobre derechos de carácter disponible, de manera previa a la interposición de un proceso constitucional, el presunto agraviado deberá haber agotado los recursos que la Ley General de Arbitraje prevé para impugnar dicho laudo"

(Fundamentos 12, 13 y 14 de la sentencia del Tribunal Constitucional del 28 de febrero de 2006, dictada en el expediente No. 6167-2005-PHC/TC)

24

129

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A. - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

4. Bajo este orden de ideas, en el presente arbitraje, LA EMPRESA y el SIPTESAM en forma voluntaria han sometido la solución del pliego de reclamos a un arbitraje ("autonomía de la voluntad"). Por ello, el efecto vinculante del laudo se soporta en el principio *pacta sunt servanda* y las consecuencias del mismo reconocidas en la legislación⁹.

Por otro lado, con relación a las entidades del Estado, al haberse "prohibido" el arbitraje sobre cualesquiera cuestiones económicas (Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018), este Tribunal, a simple vista, estaría impedido de pronunciarse sobre el conflicto económico sometido a su decisión. Sin embargo, estas normas prohibitivas o limitativas de la negociación colectiva afectan el sentido de diversas normas constitucionales; entre otras, la regla de la intangibilidad de los términos contractuales (en el caso, de los convenios arbitrales), que, en cualquier circunstancia, podrían ser objeto de modificación vertical (impuesta por la legislación), únicamente cuando existan razones de ilicitud y orden público, lo cual no se advierte en el presente procedimiento.

Siendo el arbitraje una jurisdicción excepcional, el Tribunal Constitucional ha señalado en forma concluyente que "toda jurisdicción debe poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional (como las del Poder Judicial), por lo que es consecuencia necesaria de ello que la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución¹⁰ pueda también ser ejercida por los árbitros en la jurisdicción arbitral, pues el artículo 138 no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdicción ordinaria o constitucional"^{11 12}.

En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional precisó que el segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución no debe ser entendido de manera restrictiva y literal, por lo que dicha disposición constitucional "debe ser interpretada de conformidad con el principio de

⁹ Artículo 13, inciso 1 del Decreto Legislativo No. 1071: "El convenio arbitral es un acuerdo por el que las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica contractual o de otra naturaleza".

Artículo 61 del TUO Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: "Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje".

¹⁰ El segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución determina la *supremacía constitucional*: "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".

¹¹ Fundamento 24 de la sentencia del Tribunal Constitucional del 21 de septiembre de 2011, dictada en el Expediente No. 142-2011-PA/TC sobre el recurso de agravio constitucional interpuesto por la Sociedad Minera de Responsabilidad Limitada María Julia.

¹² Importa apuntar que la sentencia del Tribunal Constitucional del 21 de septiembre de 2011, dictada en el Expediente No. 142-2011-PA/TC sobre el recurso de agravio constitucional interpuesto por la Sociedad Minera de Responsabilidad Limitada María Julia, y el fundamento 24 de esta han sido citados expresamente por el magistrado Espinosa-Saldaña Barrera, en el punto 16, letra L del fundamento de su voto concerniente a la sentencia del Tribunal Constitucional del 3 de septiembre de 2015; dictada en los procesos (acumulados) tramitados en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC sobre demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra diversos artículos de las Leyes 29812 (de Presupuesto para el Sector Público para el año 2012) y 29951 (de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013).

25

148

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

constitucionalidad, reconocido también a la jurisdicción arbitral¹⁷. Esto es una consecuencia natural del carácter normativo de la Constitución, de su rango superior y del establecimiento del deber estatal primordial de garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales (primer párrafo del artículo 44 de la Constitución¹⁸).

Por tanto, las prohibiciones expresas en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, que limitarían al Tribunal Arbitral pronunciarse en materia laboral respecto a las entidades del Estado únicamente a cuestiones vinculadas a condiciones de trabajo es incompatible con la Constitución y lo interpretado por el Tribunal Constitucional.

Así tenemos, por ejemplo, la sentencia del Tribunal Constitucional del 3 de setiembre de 2015, dictada en los procesos (acumulados) tramitados en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC sobre demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra diversos artículos de las Leyes No.29812 (de Presupuesto para el Sector Público para el año 2012) y No.29951 (de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013): se ha resuelto declarar inconstitucional "por conexión, y por reflejar una *situación de hecho inconstitucional*, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de las entidades del Estado contenidas en los artículos 6 de la Ley No.30114, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y 6 de la Ley No.30182 (debe decir: Ley No.30281), de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015".

En opinión del Tribunal, también "por conexión", cabe efectuar idéntico razonamiento respecto a la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2018. Por ende no son aplicables por contravenir la Constitución el artículo 6 de la Ley No. 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2018, el cual, con idéntica suerte a cuanto ha ocurrido respecto a los artículos similares de las Leyes del Presupuesto de los Años Fiscales 2012, 2013, 2014 y 2015, ha quedado expulsados del ordenamiento jurídico: *en primer lugar*, debido al mandato imperativo del artículo 204 de la Constitución; y *en segundo lugar*, debido al artículo 81 del Código Procesal Constitucional.

Con respecto a la legalidad de las limitaciones presupuestales en materia de arbitraje laboral éstas han merecido pronunciamiento en contra por parte de la Corte Suprema de Justicia de la República¹⁹, protegiendo el contenido de la negociación colectiva.

¹⁷ El primer párrafo del artículo 44 de la Constitución determina: "Son deberes primordiales del Estado defender la soberanía nacional; garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación".

¹⁹ Ejecutoria dictada el 10 de noviembre de 2011 por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente (Expediente No. 2491-2011): «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"».

247

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

- **Asignación por concepto de movilidad:** Por tratarse de una condición de trabajo, la EPS EMPA SAN MARTIN S.A. conviene en otorgar a los 38 trabajadores profesionales y técnicos afiliados la suma de S/ 3.00 diarios, por los días efectivamente laborados, por el periodo de octubre a diciembre 2018.
- **Bonificación por productividad:** Ambas partes acuerdan no incrementar la remuneración al básico por existir prohibición legal imperativa (leyes del presupuesto) además de resultar inviable la propuesta presentada por el SINDICATO al devenir en insostenible en razón de la actual situación económica y financiera. Por 38 colaboradores otorgar el bono de productividad de 1 R.M.V. (S/ 930.00) significa un gasto de S/ 35,340.00.
- **Asignación por día mundial del agua:** Ambas partes acuerdan no incrementar la remuneración al básico por existir prohibición legal imperativa (leyes del presupuesto) además de resultar inviable la propuesta presentada por el SINDICATO al devenir en insostenible en razón de la actual situación económica y financiera. Por 38 colaboradores otorgar una asignación por día mundial del agua ascendente a S/ 350.00, representa un gasto de S/ 13,000.00
- **Bonificación especial en reconocimiento por años de servicios:** La empresa se compromete a entregar un diploma de reconocimiento suscrito por el representante de la entidad a los trabajadores por haber cumplido cinco (05) años de servicios y otorgar a los trabajadores una capacitación y/o pasantía acorde con el Plan de fortalecimiento de capacidades empresariales de EMAPA SAN MARTIN S.A. y el perfil de cada trabajador que contribuya al mejor desempeño de sus funciones, asumiendo los gastos de pasajes y viáticos para el traslado del personal si el curso o capacitación se realiza fuera de la jurisdicción de la EPS. El total del gasto para el SIPTESAM, representa un importe de S/ 796,106.56 para los 38 colaboradores.

1.1 SUSTENTACION DE LA PROPUESTA DE EMAPA SAN MARTIN

- **Prohibición de incrementos de remuneraciones**

Sobre la prohibición de incrementos remunerativos, la Empresa desarrolla una argumentación citando los Convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo; el caso SINAUT- SUNAT versus el Estado Peruano seguido en el Comité de Libertad Sindical; el Estudio General de 1994 de la Comisión de Expertos; diversas Sentencias de Tribunal Constitucional, entre ellas, la STC N°1035-2001 (05.08.2002), la Sentencia de 12.08.2005 recaída en el expediente N°008-2005-PI/TC, la STC N°003-2013-PI/TC, la STC N°004-2013-PI/TC y la STC N°023-2013-PI/TC; la Ley del Sistema Nacional de Presupuesto, N°28411; la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2012 N° 29812, la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2013 N° 29591 y la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2018, N° 30693.

27

146

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

Escala remunerativa Resolución Suprema N°010-97-EF

Categorías	Remuneración básica S/
Gerente general	3690
Gerente 1	2600
Gerente 2	2310
Funcionario 1	1845
Funcionario 2	1785
Funcionario 3	1666
Técnico 1	1476
Técnico 2	1416
Técnico 3	1208
Técnico 4	1180
Técnico 5	1062
Técnico 6	1003

Vigencia: noviembre 1996

Las escalas remunerativas de adjuntan en los anexos: Anexo 1-G: Escala remunerativa SEMAPACH (Chincha) aprobada mediante Resolución Suprema N° 015-98-EF de 24.02.1998; Anexo 1-H: Estructura remunerativa de EPS TACNA S.A., aprobada mediante Resolución de Gerencia General N°515-2015-300- EPS TACNA S.A.; Anexo 1-I: Escala EMAPACOP S.A. (Coronel Portillo), vigente al año 2015.

- Incremento remunerativo de trabajadores de dirección y confianza.

La Empresa informó al Tribunal, en el escrito de fundamentación de su Propuesta Final, los siguientes aspectos relativos a las remuneraciones:

a) Mediante Decreto Supremo N° 005-2015- VIVIENDA se aprobó la Escala Remunerativa de las Entidades Prestadoras de Servicios de saneamiento Municipales:

28

145

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A. - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

de cualquier naturaleza por cualquier concepto o fuente de financiamiento, en especie o dinero, en forma adicional al monto establecido en dicha Escala Remunerativa. (subrayado agregado)

c) Mediante Informe N° 035-2018-EMAPA-SM-SA-GG (20.08.2018) presentado en Sesión Ordinaria de Directorio de 24.08.2018, se informó del cumplimiento de los requisitos de procedencia [para la Aplicación de la Escala Remunerativa], motivo por el cual el colegiado acordó aprobar la Estructura Orgánica de EPS EMAPA SAN MARTIN S.A., incorporada en el referido informe, disponiendo además que la Gerencia General presente en la siguiente sesión de Directorio, la actualización de los instrumentos de Gestión de la EPS EMAPA SAN MARTIN S.A., relacionado a la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Legislativo N° 1357 incluyendo una lista de Beneficiarios con la aplicación de la Escala Remunerativa, para su aprobación.

La Empresa precisa que la Escala Remunerativa elaborada beneficiará a 24 funcionarios, cuyo costo de S/ 213,928.91 se indica en el siguiente cuadro:

Proyección de cuantificación de la nueva Escala Remunerativa D.L. 1357, periodo octubre a diciembre 2018:

Unidades orgánicas	conceptos	Periodo	nueva Escala D.L. 1357
24	aumento de remuneraciones	Octubre-diciembre (03 meses)	213,928.91

d) El Anexo 1-K: Cuantificación Nueva Escala Decreto Legislativo N° 1357, presentado por la Empresa, da cuenta de manera detallada la referida Escala. El Cuadro comprende una clasificación de puestos que corresponden a 34 códigos. De esa cantidad 24 comprenden a categorías que tienen propuesta de nueva remuneración (15 categorías F2 corresponden a los afiliados al SIPTESAM).

Categorías	Cantidad	SIPTESAM	No SIPTESAM	Incremento S/
GG	1		1	
G-1	5		5	
F-1	3		3	3
F-2	21	15	6	21
T-1	1		1	
en blanco	3		3	

29
part

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

Anexo IE Resumen categorías SITEPSA/I y monto percibido

Nº trabajadores	Estructura remunerativa R S N°010-97-EF	Denominación actual	Monto máximo RS N°010-97-TR	Monto mínimo	Monto máximo
15	Funcionario 2	F-2	1 785	1 785	2 101
3	Técnico 1	P-1	1 475	1 475	2 031
9	Técnico 2	P-3	1 298	1 298	1 773
4	Técnico 3	A-1	1 180	1 180	2 126
4	Técnico 4	A-2	1 062	1 415	1 785
3	Analista 3	T-1	1 003	1 133	1 523
38					

2. PROPUESTA FINAL DEL SIPTESAM

La Propuesta Final del SIPTESAM es la siguiente:

- Aumento de Remuneraciones

EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores profesionales y técnicos permanentes y contratados agremiados al SIPTESAM

- Un aumento de remuneraciones mínima de S/ 900.00 (novecientos soles), desde enero de 2018 de manera permanente.
- Todos los beneficios remunerativos comprendidos en el Decreto Legislativo 1280 y su reglamento el Decreto Supremo N° 019-2017-VIVIENDA; para lo cual la Entidad debe elaborar la nueva escala remunerativa. El costo que resulta de la nueva escala remunerativa debe estar considerado en el presupuesto 2018."

- Asignación por concepto de Movilidad:

"EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores profesionales y técnicos permanentes y contratados agremiados al SIPTESAM; una asignación de S/. 6.00 (Seis soles), diarios por concepto de movilidad, para cubrir los gastos de traslado al centro de trabajo y viceversa, en forma permanente y mensual".

- Bonificación por Productividad:

"EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores profesionales y técnicos permanentes y contratados agremiados al SIPTESAM; un bono de productividad equivalente a una (01) Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente, a

~~30~~ 143

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

- **Modelo económico financiero de la Empresa**

El Sindicato incide en el modelo de regulación económica y el régimen tarifario de EMAPA SAN MARTIN, que consideran el equilibrio económico financiero de la prestación de servicio, garantizando la recuperación de los costos de la prestación de servicios, incluyendo los gastos de personal.

- **Ventajas de la incorporación de Empresa en el Régimen de Apoyo Transitorio**

El Sindicato detalla el aspecto positivo de la política del Estado, expuesta en la Ley de Modernización de los Servicios de Saneamiento (Ley N°30045) y la Ley Marco de Gestión de los Servicios de Saneamiento (D.L. N°1280), así como en el rol del Organismo Técnico de Administración de los Servicios de Saneamiento-OTASS. Esta entidad incorporó a la EMAPA SAN MARTIN en un Régimen de Apoyo Transitorio-RAT, desde el año 2015, siendo sus aspectos importantes, la separación de la representación de las municipalidades en las Juntas de Accionistas de la EMAPA SAN MARTIN, el control de la dirección y administración a cargo de la OTASS y diversas ventajas de gestión y actualización remunerativa.

- **Caracterización de la situación actual de la Empresa**

El Sindicato presenta la evolución de los ingresos operativos de la Empresa en el periodo 2015-2017, señalando que se incrementaron en 3.8 % el 2015, 14.8% el 2016 y 8.8% el 2017; asimismo, da cuenta del nuevo régimen remunerativo establecido para la gerencia general y gerencias funcionales.

- **Caracterización de las remuneraciones de los Profesionales y Técnicos**

El Sindicato destaca que el Decreto Legislativo N° 1280, Ley Marco de Gestión de los Servicios de Saneamientos, establece el nuevo régimen remunerativo; sin embargo, las remuneraciones del personal Profesional y Técnico no ha sido actualizado, manteniéndose en niveles insuficientes y distorsiones remunerativa (distintas remuneraciones para cargos con valoración dentro de un mismo rango), excepto los cargos de gerencias que ya han sido atendidos.

- **Integralidad de los cambios**

El Sindicato pone énfasis en la integralidad de los cambios que debe adoptar EMAPA SAN MARTIN para una adecuada gestión, mencionando el Plan de Acciones de Urgencia, el Plan de Reflotamiento, el nuevo régimen tarifario, las transferencias del Tesoro Público, la integración de los servicios de las localidades aledañas a EMAPA SAN MARTIN y la nueva estructura remunerativa de alcance a todos los trabajadores que debe regir para la modernización de la Empresa.

31

942

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO, con respecto a que dicho dispositivo establece un mecanismo para proponer mejoras económicas para todo el personal y no se limita al personal de confianza.

4. Con respecto al único punto que coinciden las partes en sus Propuestas Finales (pago de movilidad) ante la pregunta realizada en el Informe Oral sobre el sustento del monto propuesto, EMAPA SAN MARTIN manifestó que el monto serviría para cubrir el costo del pasaje para ir y regresar de la vivienda del trabajador a su centro de trabajo, mientras que la propuesta de SIPTESAM además incluía el costo del traslado en el tiempo de refrigerio.

A manera de conclusión el Tribunal Arbitral deja constancia que, en la Audiencia de Informe Oral, ante las preguntas de los señores árbitros, tanto el SIPTESAM como EMAPA SAN MARTIN, reconocieron lo siguiente:

- a) El SIPTESAM es una organización sindical que puede afiliar a todos los trabajadores de EMAPA SAN MARTIN, sean empleados, profesionales, personal de dirección o confianza.
 - b) Existe una organización sindical que es la mayoritaria en el mismo ámbito de la presente negociación sometida a arbitraje. Dicho sindicato también ha sometido la solución de su pliego de reclamos por el periodo 2018 a un Tribunal Arbitral.
 - c) El SIPTESAM tiene 38 trabajadores afiliados, de los cuales 14 son trabajadores de confianza y 24 son trabajadores que no tienen dicha calificación.
 - d) Las negociaciones colectivas de los últimos años han concluido mediante la firma de un convenio colectivo directamente por las partes.
 - e) De la propuesta final presentada por el SIPTESAM, los conceptos que en la actualidad se viene otorgando en la última negociación colectiva es el Aumento General, siendo puntos nuevos los siguientes: Asignación por Concepto de Movilidad, Bonificación por Productividad, Asignación por el Día Mundial del Agua, y Bonificación Especial por Reconocimiento por Años de Servicios. Sin perjuicio de ello, se reconoció que en la última negociación resuelta por Laudo Arbitral se otorgó la Bonificación por Productividad y Asignación por el Día Mundial del Agua, pagos que se hicieron únicamente en dicha oportunidad.
5. En cuanto al ámbito de la presente negociación colectiva, según la Propuesta Final del SIPTESAM (cláusula séptima), siendo un sindicato minoritario, se aplica "únicamente y exclusivamente a todos los afiliados al SIPTESAM". Bajo este orden de ideas, debemos tener presente lo dispuesto en el artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por DECRETO SUPLENTO N°

32

141

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

considera que se deberá respetar la SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. N.º 03501-2006-PATC de 15 días del mes de marzo de 2007, en la que se ha expuesto con claridad:

11. Es de la misma opinión este Colegiado, que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como:

a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.

c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.

d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.

e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42º de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.

f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103º de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

33

140

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.

14. De otro lado, es de resaltar cómo se llega a adoptar tal cargo. Se llega de la siguiente manera: a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica; y b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.

15. Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera:

- a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;*
- b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,*
- c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.*

16. Sobre el particular, en referencia a los trabajadores que son promocionados, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44°, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuirse a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo.

IV. ANALISIS DE LAS PROPUESTAS FINALES Y FUNDAMENTACIÓN

1. La Empresa ha efectuado referencias a diversas normas y expedientes, relativos a la interpretación de la imposición de restricciones al otorgamiento de incrementos de remuneraciones. Al respecto cabe precisar que estos antecedentes, a criterio del Tribunal, no constituirían limitaciones a la decisión que debe adoptar el Tribunal.
2. La Empresa ha presentado los resultados económicos y financieros de los últimos cuatro años, destacando una tendencia creciente con resultados positivos, desde el año 2016, manteniéndose el año 2017 y el año 2018 (a junio). Por otro lado, las deudas con entidades estatales han sido objeto de convenios y medidas para su cancelación. Todo ello también se ve reflejado en el dictamen económico que obra en autos.

34

139

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

cuanto a los índices de solvencia, referidos a la capacidad de pago para cubrir sus compromisos con los recursos que posee, con respecto al Patrimonio Neto en el año 2016, el Pasivo Corriente representó un endeudamiento de 138.65% del Patrimonio Neto, mientras que en el año 2017 y 2018, el Total Pasivo representó un endeudamiento de 69.54% y 68.87%, respectivamente del Patrimonio Neto. Los índices de rentabilidad en el 2016, representó el 16.87% de los ingresos por servicios, 21.94% en el año 2017 y 25.31% en el 2018.

Igualmente, el citado dictamen precisa la rentabilidad económica de los ejercicios 2016 (1.98%), 2017 (6.02%) y 2018 (4.00%), así como la rentabilidad financiera de los ejercicios 2016 (1.22%), 2017 (2.91%) y 2018 (2.04%).

7. Conforme a lo dispuesto por la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, el Tribunal ha realizado la comparación de las propuestas finales de EMAPA SAN MARTIN y el SIPTESAM. En cuanto a la propuesta de la empresa, si bien contiene cinco conceptos, de la redacción de cada una de las cláusulas se concluye que únicamente ofrece una propuesta económica de aplicación inmediata y exigible, relativa a la asignación por movilidad. Más allá de los argumentos de restricciones presupuestales o normatividad interna para alcanzar la aplicación de una nueva escala remunerativa o cualquier mejora en las condiciones económicas o de trabajo, que ha desarrollado la empresa, el Tribunal considera que de la propia documentación presentada y sustentada por EMAPA SAN MARTIN, así como la información recogida en el dictamen económico laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, además de la comparación de los resultados económicos y financieros de dicha empresa con respecto a otras "emapas", nos permite concluir que la propuesta empresarial no recoge una mejora económica para los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente negociación, que no recoge ningún sistema que permita por lo menos a dichos trabajadores mantener el valor de sus ingresos en función a la inflación o al IPC, entre otros factores, constituye en opinión del Tribunal una propuesta no elegible.

En contraposición, el Tribunal al evaluar la propuesta final del Sindicato, se advierte -- salvo el caso de la Bonificación por Productividad -- que las cláusulas contienen propuestas económicas de aplicación inmediata y exigible, que permite darle contenido a la solución del presente pliego, de tal manera que el periodo bajo arbitraje permita a los trabajadores bajo el ámbito de la negociación, tener una mejora real en la parte económica y condiciones de trabajo, que permite no perder el valor de los mismos por el paso del tiempo, producto de la inflación o variación del IPC, así como mejorar los mismos, para lo cual el Tribunal no puede dejar de tener en cuenta la información económica y financiera presentada por la empresa, el dictamen económico laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las particularidades de una empresa de saneamiento, la comparación con los resultados de otras "emapas" y las soluciones dadas en laudos que han resuelto pliegos de reclamos en empresas similares.

35

133

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A. - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

así como la situación económica financiera de EMAPA SAN MARTÍN, para que pueda tratar de compensar el poder adquisitivo de las remuneraciones de los trabajadores.

Cabe recordar que: *"En el proceso de negociación colectiva, en el ámbito de una entidad pública o empresa del Estado, sujetas a régimen laboral de la actividad privada, los incrementos y/o beneficios económicos se financian con fuentes de financiamiento provenientes de recursos directamente recaudados; los que deben estar previstos en el presupuesto institucional de apertura de la entidad o el que haga sus veces en la empresa del Estado, conforme al fundamento jurídico 11 de la sentencia No. 1035-2001-AC/TC"*²² (lo destacado en el texto es agregado nuestro).

Por lo que, teniendo en cuenta que LA EMPRESA, tiene recursos directamente recaudados deberían buscar cubrir el gasto generado por el cumplimiento del presente Laudo. En cuanto al monto propuesto también se han tomado como referencia otros arbitrajes similares ²³ y de la propia empresa en búsqueda de la equidad salarial entre sus trabajadores con las particularidades y limitaciones de un procedimiento arbitral laboral.

- b) Que, en cuanto a la Asignación por Movilidad, si bien este es un concepto recogido en ambas propuestas, al preguntar al SIPTESAM que justificara el monto propuesto, señaló que el mismo incluía el costo del traslado al centro de trabajo (ida y regreso) así como el costo de traslado durante el tiempo de refrigerio. Frente a ello, el Tribunal considera más allá que el monto propuesto no es razonable, debemos dejar constancia la movilidad no debería incluir los gastos de traslado que podría conllevar durante el tiempo del refrigerio, más aún que por el lugar donde se ubica el centro de trabajo, no es necesario un traslado en movilidad para gozar de su refrigerio, por lo que se desnaturalizaría su entrega al personal y en forma general. Por lo cual, se atenúa el monto propuesto por el Sindicato.
- c) Que, en cuanto a la Bonificación por Productividad, si bien el Tribunal considera que dicho beneficio constituye un mecanismo idóneo para mejorar los resultados de gestión de la empresa, reconociendo el esfuerzo de los trabajadores para alcanzarlo. Es así que la Política Nacional de Competitividad y Productividad recientemente aprobada por el Gobierno, incorpora la importancia de la productividad como un determinante del nivel de bienestar del país, señalando que la productividad y la competitividad son conceptos muy relacionados, a tal modo, que considera que el

²² Segundo párrafo del artículo 2 de la Resolución Ministerial No. 284-2011-TR del 23 de setiembre de 2011, publicada al día siguiente en el diario "El Peruano".

²³ Laudo emitido en el proceso arbitral correspondiente a la negociación colectiva del año 2018 y tramitado entre el Sindicato de Trabajadores de Agua Potable de Cajamarca - SUTAPAC y la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Cajamarca S.A. - EPS SEDACAJ S.A., del 20 de julio de 2018. "ascendente a S/ 100,00 (cien con 00/100 soles) con efectividad al primero de enero de 2018".

36

137

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A. - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

- d) Que, en cuanto a la asignación por el día del agua, siendo un concepto nuevo y de naturaleza festiva, que en la actualidad no lo perciben los trabajadores, debe ser atenuado en su monto, así como la naturaleza permanente.
- e) Que, en cuanto a la bonificación especial en reconocimiento por años de servicios, si bien la redacción de la propuesta podría generar diversa interpretación, conforme a lo desarrollado por el SIPTESAM en el Informe Oral, se dejó constancia que la misma no tenía por finalidad ser un beneficio con carácter retroactivo, por lo que el Tribunal cumple dejar constancia de ello al detallar que se produce al momento de cumplir el respectivo quinquenio y por única vez. Asimismo, por la naturaleza y oportunidad del pago, no afecta el equilibrio presupuesta de LA EMPRESA.

SE RESUELVE:

PRIMERO: Acoger POR UNANIMIDAD la propuesta del SIPTESAM en forma atenuada, quedando de la siguiente manera:

CLAUSULA PRIMERA.- Aumento de Remuneraciones

EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores que están comprendidos dentro del ámbito del presente convenio, una Aumento de Remuneraciones de S/ 120,00 (ciento veinte y 00/100 soles) al mes, desde enero de 2018 de manera permanente.

CLAUSULA SEGUNDA.- Asignación por concepto de Movilidad

EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores que están comprendido dentro del ámbito del presente convenio una asignación de S/.4.50 (cuatro y 50/100 soles), diarios por concepto de movilidad, condicionada a la prestación efectiva de trabajo, para cubrir los gastos de traslado al centro de trabajo y viceversa, de manera permanente, que se pagaran en forma y mensual.

CLAUSULA TERCERA: Bonificación por Productividad

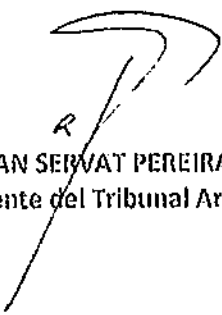
EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores que le es aplicable el presente convenio, un bono de productividad anual que para lo cual se la empresa podría tomar en cuenta, entre otros factores, el crecimiento de los indicadores operativos y financieros de gestión, tales como Volumen Total Producido, Facturación Neta, Ingresos por Cobranza reflejados en los documentos de rendición de cuenta anual para los órganos reguladores y fiscalizadores de la empresa. A tal efecto, EMAPA SAN MARTÍN S.A.

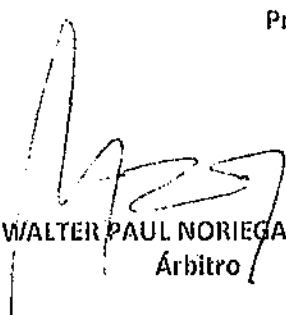
37 136

Partes: Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA - SIPTESAM
Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Martín S.A - EMAPA San Martín S.A.
Materia: Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018

Tribunal Arbitral

SEGUNDO: Disponer la notificación del Laudo el cual tiene naturaleza inapelable para las partes.


ROBERTO JUAN SERVAT PEREIRA DE SOUSA
Presidente del Tribunal Arbitral


WALTER PAUL NORIEGA TORERO
Árbitro


JORGE A. TICERÁN ESPEJO
Árbitro



ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

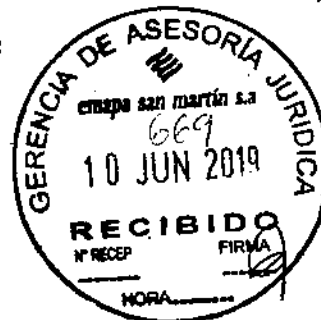


JUAN F. MONROY GÁLVEZ
JUAN JOSÉ MONROY PALACIOS
MARIO MONROY PALACIOS
JOSÉ OMAR CAIRO ROLDÁN
ALBERTO SIMONS PINO
FIORELLA LA SERNA JORDÁN
NATALY FÉLIX ACOSTA
FRANCIS ALIAGA SÁNCHEZ

CALLE ROMA N° 375
LIMA 27 - PERÚ
CENTRAL: (51-1) 441-0594
FAX: (51-1) 421-4984
central@estudiomonroy.com
www.estudiomonroy.com

Lima, 05 de junio de 2019

Señores:
**Empresa Municipal de Agua Potable
y ALCANTARILLADO de San Martín
EMAPA SAN MARTÍN S.A.**
Presente.-



Ref.: Laudo Arbitral de fecha 24 de mayo de 2019

De mi consideración:

Luego de saludarles cordialmente, cumplimos con remitirles el informe jurídico requerido, en el cual se determina si el Laudo Arbitral de fecha 24 de mayo de 2019, emitido por el Tribunal Arbitral conformado por los doctores Roberto Servat Pereira de Sousa (Presidente), Jorge Ticerán Espejo y Walter Paul Noriega Torero (en adelante, **EL LAUDO**), incurre en alguna causal de nulidad, de conformidad con la legislación aplicable.

I. ABSOLUCIÓN DE LA CONSULTA

A. CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Naturaleza jurídica de EL LAUDO:

1. En el marco del Derecho Laboral se reconoce la existencia de dos clases de conflictos: los conflictos jurídicos o de derecho y los conflictos económicos o de intereses¹.

En los primeros, como en cualquier otro conflicto jurídico, la controversia versa sobre el incumplimiento o la interpretación de la norma que debe ser aplicada a una situación concreta. En esa medida, la solución de este tipo de conflictos residirá en que la autoridad competente decida acerca de la aplicación o interpretación adecuada de la norma en controversia.

¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. La naturaleza del arbitraje en la negociación colectiva. En: Soluciones laborales N° 46, octubre, 2011. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 13.

39
134

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

En cambio, en los conflictos económicos, la divergencia no gira en torno a una norma pasible de ser aplicada o interpretada, ya que ella no existe. El conflicto se desenvuelve en torno a los intereses contrapuestos de empleadores y trabajadores, los cuales requieren de una solución en la que ambas partes lleguen a un acuerdo, en cuyo caso crearán una norma que lo materialice. En el ámbito colectivo, esta "norma" será, por lo general, el Convenio Colectivo.

2. El Convenio o Convención Colectiva² es producto de la **negociación** entre el Sindicato (organización representativa de los intereses de los trabajadores) y el Empleador, y, al tener **efectos normativos** sobre las relaciones individuales de trabajo a las que se aplica, es considerado fuente de derecho objetivo.
3. Ahora bien, pese a que los conflictos colectivos económicos deben encontrar su solución natural en la negociación colectiva y por consiguiente, en su producto, el convenio colectivo, no siempre se puede arribar a este último mediante el acuerdo directo entre las partes. Cuando la negociación directa no es exitosa, se acude a otros procedimientos de solución de controversias; entre ellos, el arbitraje, mecanismo heterocompositivo en el cual interviene un tercero ajeno a las partes³.
4. De conformidad con el **artículo 70° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo-Decreto Supremo N° 010-2003-TR** (en adelante, LRCT)⁴, el laudo que resuelve un conflicto laboral económico tiene la naturaleza de convenio colectivo. Este tipo de laudos son llamados laudos arbitrales económicos en materia laboral o también, laudos laborales económicos.
5. En referencia a ellos, el **V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional**, publicado en El Peruano el 04 de agosto de 2017, determinó por unanimidad que las causales que válidamente pueden invocarse para impugnar un laudo arbitral económico son las siguientes:

² **Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**

Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes 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. Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.

³ De conformidad con los artículos 62 y 63 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, de fracasar la negociación directa y la mediación, los trabajadores pueden optar entre dos alternativas: declarar la huelga o, someter las diferencias a un arbitraje. Si optan por la huelga, aún pueden proponer el arbitraje, pero esta vez necesitan del consentimiento de la empresa.

⁴ **LRCT**

Artículo 70.- Los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa.

240

133

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

- a. Los artículos 63 al 66 de la LRCT para invocar la impugnación por razones de nulidad;
 - b. El artículo 56 de la LRCT, aplicado en concordancia con el artículo 65 de la misma norma y el artículo 57 de su Reglamento; y
 - c. Los literales "b" y "d" del inciso 1 del artículo 63 de la Ley General de Arbitraje.
6. Bajo este marco aplicable, procederemos a establecer si se ha incurrido en alguna o algunas de las referidas causales.

B. ANÁLISIS DE LAS CAUSALES DE NULIDAD APLICABLES A LOS LAUDOS ECONÓMICOS LABORALES:

B.1. Infracciones a la LCRT

• **Infracción a los artículos 63 al 66:**

1. Sobre esta causal, cabe señalar que el artículo 66° de la LRCT⁵ establece que se puede impugnar el laudo arbitral ante la Sala Laboral de la Corte Superior en los siguientes supuestos: i) por razones de nulidad y ii) por establecer menores derechos a los reconocidos por la ley en favor de los trabajadores.
2. El primer supuesto al que se refiere el artículo 66° debe ser interpretado en forma sistemática con los artículos 63°, 64° y 65° de la LRCT, los cuales se refieren a: i) el requisito de procedencia para el sometimiento al arbitraje, ii) la competencia subjetiva del órgano arbitral, y iii) el contenido del laudo; respectivamente. De no ser cumplidos estos elementos, se configuran las "razones de la nulidad" del artículo 66° señalado previamente.
3. En relación al artículo 63 de la LCRT⁶, se advierte que se refiere a un contexto en el cual los trabajadores se encuentran en huelga. En esta hipótesis, los trabajadores pueden optar por someter las diferencias a arbitraje y desistirse de la huelga iniciada. Sin embargo, ante la propuesta de iniciar un procedimiento arbitral, se requiere inexorablemente la

⁵ Artículo 66.- El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes.

Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

a) Por razón de nulidad.

b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

⁶ Artículo 63.- Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador.

41

13~

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

aceptación del empleador para el inicio válido del arbitraje. Ello, sin olvidar la necesaria deposición de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Reglamento de la LRCT⁷.

Como resultado, es requisito de procedencia del arbitraje económico laboral que -en el escenario regulado por el artículo 63- exista la aceptación expresa del empleador de someter el diferendo a arbitraje y que además, se deponga la huelga.

En el presente caso, no se advierte el mencionado escenario, por cuanto de los "Antecedentes" de EL LAUDO se desprende que LA EMPRESA y SIPTESAM sometieron la solución del pliego de reclamos 2018 a un arbitraje de forma voluntaria, sin un antecedente de huelga⁸. Por ello, el mencionado requisito no resulta aplicable y como consecuencia, no es posible solicitar la anulación de EL LAUDO por infracción al artículo 63 de la LRCT.

4. En relación al artículo 64⁹, debemos señalar que esta infracción se materializa cuando el laudo fue emitido por un tribunal en el que alguno de sus miembros estaba impedido de participar como tal y conocer la controversia. Ello, en razón al incumplimiento de las normas procesales relativas i) al nombramiento de los árbitros y ii) a los conflictos de interés que se pueden presentar entre estos, los abogados, las partes o sus representantes con la materia del conflicto.

⁷ Reglamento de la LRCT - Decreto Supremo N° 011-92-TR

Artículo 47.- En el caso contemplado por el artículo 63 de la Ley, los trabajadores o sus representantes podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento del diferendo a arbitraje, requiriéndose la aceptación escrita de éste.

Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de los trabajadores en el término del tercero día hábil de recibida aquélla, se tendrá por aceptada dicha propuesta, en cuyo caso se aplicarán las normas relativas al procedimiento arbitral. El arbitraje procederá si se depone la huelga.

⁸ Sobre el particular, cabe señalar que mediante Resolución Directoral General N° 0144-2018-MTPE/2/14, de fecha 05 de julio de 2018, se declaró improcedente la comunicación de huelga presentada por SIPTESAM. Como consecuencia de ello, no se inició huelga alguna.

⁹ **Artículo 64.-** El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro unipersonal, un tribunal ad - hoc, una institución representativa, la propia Autoridad de Trabajo, o cualquier otra modalidad que las partes específicamente acuerden, lo que constará en el acta de compromiso arbitral. Si no hubiere acuerdo sobre el órgano arbitral se constituirá de oficio un tribunal tripartito integrado por un árbitro que deberá designar cada parte y un presidente designado por ambos árbitros o, a falta de acuerdo, por la Autoridad de Trabajo.

En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado. Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, inmediación y lealtad.

Si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, o se trata de una entidad del Estado cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el Reglamento de la presente norma establecerá la forma en que se designará, a falta de acuerdo entre las partes, al presidente del tribunal arbitral. En ningún caso podrá recaer tal designación en la Autoridad de Trabajo.

42

131

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

Respecto al nombramiento de los árbitros, **SIPTESAM** y **LA EMPRESA** convinieron en que el órgano arbitral esté constituido por un Tribunal formado por tres árbitros. Asimismo, se pactó que cada parte designaría a un árbitro. Los dos árbitros nombrados, a su vez, elegirían al Presidente.

En el presente caso, de acuerdo a los "Antecedentes" de **EL LAUDO**, el procedimiento pactado fue respetado. Se observó el derecho de cada parte de nombrar a un integrante del Tribunal Arbitral: mientras **SIPTESAM** designó a Walter Noriega Torero, **LA EMPRESA** designó a Jorge Andrés Ticerán Espejo. Estos dos árbitros designaron como Presidente a Roberto Servat Pereira de Sousa, cumpliéndose así con el órgano tripartito convenido.

En cuanto a la existencia de un conflicto de interés que hubiese podido impedir la participación de uno de los miembros del Tribunal, cabe señalar que en el "Acta de Instalación del Proceso Arbitral" que tuvimos a la vista se aprecia que tanto **LA EMPRESA** como **SIPTESAM** manifestaron su conformidad con la designación de los árbitros nombrados. Además, estos últimos declararon no tener ninguna incompatibilidad ni compromiso con las partes, negando estar incurso en causal alguna que les impida desempeñarse como miembros del Tribunal. Ergo, no se incurrió en el segundo supuesto.

Por lo expuesto, no se aprecia infracción alguna al artículo 64 de la LRCT.

5. En relación al artículo 65¹⁰, referida al contenido del laudo, establece una regla según la cual el mismo no debe combinar las propuestas de las partes sino acoger una de ellas en su integridad, atenuando posiciones extremas y teniéndose presente el dictamen económico-financiero que prescribe el artículo 56¹¹ de la LRCT¹¹.

¹⁰ Artículo 65.- El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.
El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas.
Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56.

¹¹ Artículo 56.- En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una oficina especializada, practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico - financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región. Asimismo, estudiará, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación.

La Oficina especializada podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera.

El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación.

413

130

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

Entonces, la facultad de decisión de los árbitros se encuentra siempre limitada por: i) la **obligación de adoptar de manera integral una propuesta final o la otra**, no pudiendo combinarlas ni establecer una solución distinta de las planteadas, por cuanto tienen una facultad atenuadora, más no creadora; y ii) la **necesaria observancia del dictamen del Ministerio de Trabajo**, para que el contenido del laudo sea válido.

En el presente caso, con fecha 8 de setiembre de 2018, tanto LA EMPRESA como SIPTESAM cumplieron con entregar sus respectivas Propuestas Finales en relación a los siguientes temas sometidos al arbitraje:

1. Aumento de Remuneraciones
2. Asignación por concepto de Movilidad
3. Bonificación por Productividad
4. Asignación por el Día Mundial del Agua
5. Bonificación por Quinquenio

Asimismo, en los "Antecedentes" de EL LAUDO el Tribunal dejó constancia de haber recibido el **Dictamen Económico Laboral N° 036-2019-MTPE/2/14.1**, elaborado por la Dirección de Políticas Normativas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

6. A fin de evaluar el estricto cumplimiento de las exigencias dispuestas en el **artículo 65 de la LRCT**, debemos examinar cuáles fueron las propuestas finales de cada parte, a fin de confrontarlas con aquello que resolvió el Tribunal.
7. Hemos elaborado el siguiente cuadro en relación a los temas sometidos al arbitraje para poder apreciar las posturas de las partes y la del Tribunal Arbitral:

CONCEPTO	PROPUESTA FINAL DEL SINDICATO	PROPUESTA FINAL DE LA EMPRESA	LAUDO
Aumento de remuneraciones	EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores profesionales y técnicos permanentes y contratados agremiados al SIPTESAM: a) Un aumento de remuneraciones mínima de S/ 900.00 (novecientos soles), desde enero de 2018 de manera permanente.	La empresa se compromete a efectuar un incremento remunerativo en tanto mejore su situación económica y se emita norma legal que habilite la emisión de una escala remunerativa. El gasto de personal en este concepto con el incremento de S/ 1,000 planteado ascendería a S/ 642,480.00 por los 38 trabajadores.	EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores que están comprendidos dentro del ámbito del presente convenio, un aumento de remuneraciones de S/ 120.00 (ciento veinte y 00/100 soles) al mes de manera permanente.

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

	b) Todos los beneficios remunerativos comprendidos en el D. Leg. N° 1280 y su reglamento, el D.S N° 019-2017-VIVIENDA; para lo cual la entidad debe elaborar una nueva escala remunerativa. El costo que resulta de la nueva escala debe estar considerado en el presupuesto 2018.		
Asignación por concepto de Movilidad	EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores profesionales y técnicos permanentes y contratados afiliados al SIPTESAM una asignación de S/ 6.00 (seis soles) diarios por concepto de movilidad, para cubrir los gastos de traslado al centro de trabajo y viceversa, en forma permanente y mensual.	Por tratarse de una condición de trabajo, la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los 38 trabajadores profesionales y técnicos afiliados la suma de S/ 3.00 diarios, por los días efectivamente laborados de octubre a diciembre de 2018.	EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores que están comprendidos dentro del ámbito del presente convenio una asignación de S/ 4.50 (cuatro y 00/50 soles) diarios por concepto de movilidad, condicionada a la prestación efectiva de trabajo, para cubrir los gastos de traslado al centro de trabajo y viceversa, de manera permanente, que se pagaran en forma y mensual.
Bonificación por Productividad	EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores profesionales y técnicos permanentes y contratados afiliados al SIPTESAM un bono de productividad equivalente a una (01) Remuneración mínima Vital (RMV) vigente, a partir de la primera quincena del mes de octubre del 2018 en forma permanente y anual, según el crecimiento de los indicadores operativos y financieros de gestión, tales como: Volumen Total Producido, Facturación Neta, Ingresos por Cobranza reflejados en los documentos de	Ambas partes acuerdan no incrementar la remuneración al básico por existir prohibición legal imperativa (leyes de presupuesto) además de resultar inviable la propuesta presentada por el SINDICATO al devenir en insostenible en razón de la actual situación económica y financiera. Por 38 colaboradores otorgar el bono de productividad de 1 R.M.V (S/ 930.00) significa un gasto de S/35,340.00.	EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores que les es aplicable el presente convenio, un bono de productividad anual, para lo cual la empresa podría tomar en cuenta, entre otros factores, el crecimiento de los indicadores operativos y financieros de gestión, tales como el Volumen Total Producido, Facturación Neta, Ingresos por Cobranza reflejados en los documentos de rendición de cuenta anual para los órganos reguladores y fiscalizadores de la empresa. A tal efecto, EMAPA SAN MARTÍN S.A. elaborará el procedimiento de

45

120

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

	rendición de cuenta anual para los órganos reguladores y fiscalizadores de la empresa.		evaluación de la productividad y otorgamiento del reconocimiento económico, incluyendo período de evaluación y oportunidad de pago luego de vencido dicho período, en un plazo de 60 días calendario de emisión del Laudo la empresa presentará al Sindicato su propuesta.
Asignación por el Día Mundial del Agua	EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores profesionales y técnicos permanentes y contratados agremiados al SIPTESAM una asignación especial de S/ 300.00 (trescientos soles) a partir de la segunda quincena de marzo de 2018 en forma permanente y anual, por tratarse del Día Mundial del Agua.	Ambas parte acuerdan no incrementar la remuneración al básico por existir prohibición legal imperativa (leyes de presupuesto) además de resultar inviable la propuesta presentada por el SINDICATO al devenir en insostenible en razón de la actual situación económica y financiera. Por 38 colaboradores otorgar una asignación por día mundial del agua ascendente a S/ 350.00 representa un gasto de S/13,000.00.	EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores que están comprendidos dentro del ámbito del presente convenio, una asignación especial de S/ 150.00 (ciento cincuenta y 00/100 soles) correspondiente al Día Mundial del Agua correspondiente a marzo de 2018. Este concepto no es permanente.
Bonificación por Quinquenios (reconocimiento por años de servicios)	EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores profesionales y técnicos permanentes y contratados agremiados al SIPTESAM los quinquenios laborados, de acuerdo a la siguiente escala y tal cual lo vienen percibiendo otras EPS de saneamiento en el país: 1. 5 años, 7% Remun. Básica. 2. 10 años, 15% Remun. Básica. 3. 15 años, 22% Remun. Básica. 4. 20 años, 25% Remun. Básica. 5. 25 años, 30% Remun. Básica. 6. 30 años, 35% Remun. Básica.	La empresa se compromete a entregar un diploma de reconocimiento suscrito por el representante de la entidad a los trabajadores por haber cumplido cinco (5) años de servicios y una capacitación y/o pasantía acorde con el Plan de Fortalecimiento de Capacidades Empresariales y el perfil de cada trabajador, que contribuya al mejor desempeño de sus funciones, asumiendo los gastos de pasajes y viáticos para el traslado del personal si el curso o capacitación se realiza fuera de la jurisdicción de la EPS. El total del gasto para el SIPTESAM representa un importe de S/ 796,106.56 para los 38 colaboradores.	EMAPA SAN MARTÍN S.A. conviene en otorgar a los trabajadores que están comprendidos dentro del ámbito del presente convenio, una bonificación especial en reconocimiento por años de servicios por única vez, en cada oportunidad que cumpla cinco (5) años de servicios, equivalente a un porcentaje de la remuneración básica mensual del trabajador en la forma siguiente: 1. 3% de la remuneración básica al cumplir 5 años el trabajador, por única vez. 2. 5% de la remuneración básica al cumplir 10 años el trabajador, por única vez.

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

			3. 10% de la remuneración básica al cumplir 15 años el trabajador, por única vez.
			4. 15% de la remuneración básica al cumplir 20 años el trabajador, por única vez.
			5. 20% de la remuneración básica al cumplir 25 años el trabajador, por única vez.
			6. 25% de la remuneración básica al cumplir 30 años el trabajador, por única vez.

8. Del cuadro elaborado, se puede concluir lo siguiente:

a. El Tribunal ha acogido la Propuesta Final de **SIPTESAM**. No ha incurrido en una combinación de propuestas.

b. El Tribunal no ha modificado la Propuesta Final de **SIPTESAM**, únicamente la ha "atenuado" de la siguiente forma:

- En lo referente al aumento de las remuneraciones, ha reducido el incremento solicitado, de S/. 900.00 a S/. 120.00, en la medida que **SIPTESAM** no había tomado en cuenta que cualquier mejora económica debe obedecer al valor adquisitivo de ingresos actual. Así, al resolver, el Tribunal tomó como referencia la variación de la inflación, el costo de vida y la situación económico-financiera de la empresa del último periodo.
- En lo referente a la asignación por movilidad, el Tribunal redujo el monto solicitado de S/ 6.00 a S/ 4.50, por cuanto consideró que el monto propuesto no debería incluir los gastos de traslado durante el tiempo de refrigerio.
- En lo referente a la bonificación por productividad, el Tribunal -al concluir que era un beneficio necesario y con justificación en los objetivos nacionales perseguidos- lo concede precisando que será la empresa quien proponga el procedimiento de evaluación de productividad, tomando en cuenta el periodo 2018 vencido y no anteriores, como sugería **SIPTESAM**.

47

126

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

- En lo referente a la asignación por el día mundial del agua, se redujo el monto propuesto de S/ 300.00 a S/ 150.00, disponiéndose que no sea un concepto permanente. Sin embargo, a diferencia de los otros conceptos, en este el Tribunal no expresa motivación suficiente para su acogimiento ni para su reducción; punto que abordaremos más adelante.
- En lo referente a la bonificación por quinquenios, ha reducido los porcentajes de la remuneración básica a ser pagados por el cumplimiento de los años de servicios establecidos (5, 10, 15, 20, 25 y 30 años). Asimismo, ha dispuesto que el pago, al cumplir cada rango, sea por única vez.

Por otro lado, respecto a la necesaria observancia del Dictamen emitido por el Ministerio de Trabajo al momento de laudar, cabe señalar que en la medida que el Tribunal, teniendo el Dictamen a la vista, analizó el nivel de endeudamiento, la capacidad de pago y la rentabilidad económica de LA EMPRESA a efectos de fijar el incremento remunerativo y las otras asignaciones (páginas 26 y 27 de EL LAUDO), este requisito fue cumplido.

Siendo así, *prima facie*, no apreciamos ninguna vulneración al artículo 65 de la LRCT.

- De la impugnación por establecer menores derechos a los reconocidos por la ley en favor de los trabajadores:
9. En nuestro análisis, no podemos omitir que el artículo 66 de la LRCT también contempla la posibilidad de impugnar EL LAUDO cuando en él se establezcan menores derechos que los reconocidos por ley a los trabajadores. Sin embargo, como es lógico, la legitimidad para invocar esta causal en sede judicial le corresponde al Sindicato (en este caso, SIPTESAM), en la medida que es dicha parte la que representa los intereses de los trabajadores comprendidos en el ámbito del convenio.
 10. Sin perjuicio de ello, dejamos constancia que hemos identificado al menos dos situaciones que pueden encuadrar en esta causal de nulidad referida al reconocimiento a los trabajadores de menores derechos que los consagrados en la ley. A saber:
 - i. La inaplicación de los beneficios a los 14 trabajadores de confianza afiliados a SIPTESAM:

En EL LAUDO, el Tribunal Arbitral señaló que el convenio colectivo no puede ser de aplicación para los trabajadores de confianza. Sustenta su decisión en una interpretación literal del artículo 42 de la LRCT, el cual

48 125

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

dispone que "la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable (...) con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza".

Atendiendo a ello, al resolver, se dispuso lo siguiente:

"CLÁUSULA SEXTA: Aplicación de los beneficios del presente convenio

Todos los beneficios del presente convenio colectivo son de aplicación a los trabajadores afiliados al SIPTESAM con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza conforme a ley".

Pese a lo señalado por el Tribunal Arbitral, cabe advertir lo siguiente:

El Tribunal Constitucional ha reconocido el carácter conjuntivo de los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga¹², de tal forma que todos ellos hacen posible la libertad sindical, la misma que se materializa a través del goce de tres derechos fundamentales: el derecho a la sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga. De allí que si a un trabajador se le permite ejercer su derecho a afiliarse a una determinada organización sindical, implícitamente también se le debe garantizar el goce del derecho a la negociación colectiva, pues todos ellos forman parte del núcleo esencial de la libertad sindical.

En base a esta perspectiva, la ausencia de reconocimiento de uno de esos derechos afecta el efectivo ejercicio de los otros, ya que no tendría sentido que se permita a un trabajador la afiliación a un sindicato pero se le excluya de la negociación colectiva, o se le niegue el derecho a la huelga. En el caso de los trabajadores de confianza, el goce del derecho a la sindicalización activa los demás derechos, los cuales se vuelven intrínsecos a la libertad sindical tan pronto el sindicato admite su afiliación.

Así, si bien el artículo 42 de la LRCT excluye de la negociación colectiva a los trabajadores de confianza, dicha exclusión debe ser concordada con lo establecido en el literal b) del artículo 12 de la LRCT (el cual permite que los trabajadores de dirección y de confianza sean parte de un sindicato, en tanto el Estatuto de éste lo permita); es decir, la exclusión opera siempre que el trabajador de confianza no se

¹² Expedientes Nº 1469-2002-AA/TC, 5209-2011-AA/TC, 0008-2005-PI/TC, 0206-2005-PA/TC, entre otros.

49

424

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

encuentre afiliado a un sindicato que permita su admisión en sus estatutos.

Esta interpretación ha sido recogida por los órganos jurisdiccionales en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 15517-2018 y 12518-2018, en las cuales se ha señalado lo siguiente:

"Negar el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de confianza cuya admisión como afiliado se encuentra permitida por el sindicato, afecta el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la sindicalización, pues una de las formas en éste se materializa es través de los acuerdos con el empleador orientados al mejoramiento social, económico y moral de los agremiados, siendo que negarle esta posibilidad torna en meramente declarativo el referido derecho y afecta la libertad sindical reconocida legalmente a este grupo de trabajadores".

De esta forma, **SIPTESAM**, en representación de sus 14 trabajadores de confianza excluidos del convenio, podría impugnar **EL LAUDO** por este motivo.

- ii. **SIPTESAM, como sindicato minoritario, no tenía legitimidad negocial y los beneficios obtenidos en EL LAUDO afectan los derechos de SITAPASAM (sindicato mayoritario) y demás trabajadores:**

En **EL LAUDO**, el Tribunal Arbitral deja constancia que tanto el **SIPTESAM** como **EMAPA SAN MARTÍN** reconocieron lo siguiente:

"a) El **SIPTESAM** es una organización sindical que puede afiliar a **TODOS LOS TRABAJADORES DE EMAPA SAN MARTÍN**, sean empleados, profesionales, personal de dirección o confianza (*énfasis agregado*).

b) **EXISTE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE ES LA MAYORITARIA EN EL MISMO ÁMBITO DE LA PRESENTE NEGOCIACIÓN** sometida a arbitraje. Dicho sindicato también ha sometido la solución de su pliego de reclamos por el periodo 2018 a un Tribunal Arbitral".

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

En efecto, en LA EMPRESA existe un Sindicato Mayoritario que agrupa a 142 trabajadores, de un total de 224¹³ (SITAPASAM), mientras que SIPTESAM sólo agrupa a 38 trabajadores en el mismo ámbito. Es decir, este último es un sindicato minoritario.

Al respecto, doctrina especializada reconoce que en el supuesto que hubieren varias organizaciones sindicales en el mismo ámbito, se confiere legitimidad negocial (habilitación para negociar colectivamente) solo al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores¹⁴.

En esa medida, el sindicato mayoritario debería conducir la ÚNICA negociación colectiva del ámbito, en representación de TODOS los trabajadores, afiliados o no a aquél, celebrando un convenio colectivo de eficacia personal general.

En esa línea, en la sentencia recaída en el Expediente N° 03655-2011-PA/TC, el Tribunal Constitucional señaló:

"14. (...) se ha establecido el "sistema de mayor representación" para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados (artículo 9 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR).

15. Todo ello es así a fin de asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, confiando determinadas funciones únicamente a los sindicatos mayoritarios. De esta manera, la institución de la "mayor representatividad sindical" aparece como una solución intermedia entre el respeto a la pluralidad sindical, es decir, el igual tratamiento de los sindicatos, conforme al derecho de libertad sindical; y el fortalecimiento de la efectividad en la protección de los intereses de los trabajadores.

(...)

17. En ese sentido lo ha entendido el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional, para quien: "Cuando la legislación de un país

¹³ Conforme a la FICHA RUC de EMAPA SAN MARTÍN S.A., al mes de abril de 2019 se contaba con un total de 224 trabajadores.

¹⁴ NEVES MUJICA, Javier. *Los sujetos de la negociación colectiva. Derecho Colectivo del Trabajo*. En: "Derecho Laboral General: Selección de Textos". Lima: PUCP, pp. 23-24.

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

establece una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, este sistema no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios y menos aún privarlos del derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales.

18. Ahora bien, lo afirmado no supone que los sindicatos minoritarios, desconociendo el sistema de representación en la negociación colectiva vigente en nuestro ordenamiento jurídico, pretendan negociar individualmente y en forma directa al margen del sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores, quebrando con ello este principio, pudiendo generar una menor efectividad en la defensa de los derechos de los trabajadores y afectando la unidad sindical; sino que, dentro del ámbito en el que ejercen o representan sus intereses los sindicatos minoritarios, los pliegos, las propuestas, los reclamos u otros deben ser canalizados, escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas" (énfasis agregado).

De esta manera, el Tribunal Constitucional precisa que los sindicatos minoritarios no tienen la posibilidad de negociar colectivamente con el empleador en caso de que exista un sindicato mayoritario, lo cual no impide que, dentro de su ámbito de representación, puedan promover sus intereses. Lo que corresponde es que incorporen sus posiciones y/o reclamos a la negociación colectiva del sindicato mayoritario.

Atendiendo a ello, no escapa de nuestro examen que en EL LAUDO se reconoce a SIPTESAM (sindicato minoritario) mayores beneficios económicos que los otorgados a SITAPASAM (sindicato mayoritario) en el laudo de fecha 20 de mayo del presente año.

52

121

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

Así, tenemos lo siguiente:

Laudo del 24 de mayo de 2019: Arbitraje entre SIPTESAM y LA EMPRESA	Laudo del 20 de mayo de 2019: Arbitraje entre SITAPASAM y LA EMPRESA
1. Aumento de Remuneraciones 2. Asignación por concepto de Movilidad 3. Bonificación por Productividad 4. Asignación por el Día Mundial del Agua 5. Bonificación por Quinquenio	1. Aumento de Remuneraciones 2. Bonificación por Quinquenio

Si atendemos al sistema de mayor representatividad reconocido en nuestra normativa y desarrollado jurisprudencialmente, los mayores beneficios pretendidos por el Sindicato Minoritario (**SIPTESAM**) debieron ser incorporados en el pliego de reclamos del Sindicato Mayoritario (**SITAPASAM**) y posteriormente, en la propuesta final presentada ante el Tribunal Arbitral que emitió el laudo del 20 de mayo pasado. Esta era la manera en que se aseguraría la mayor protección de los intereses de todos los trabajadores, evitándose asimismo que el sindicato minoritario obtenga mayores beneficios que el mayoritario, en perjuicio de los trabajadores afiliados a este último y a los no afiliados a ningún sindicato.

Considerando lo expuesto, **SITAPASAM** podría solicitar la anulación de **EL LAUDO** por haberse celebrado con un sindicato que no tenía legitimidad para negociar y que, al omitir integrar su propuesta con la de la mayoría, generó un menor reconocimiento de derechos para sus 142 afiliados y para los trabajadores no afiliados a sindicato alguno, a los que resulta extensivo el convenio colectivo emitido el 20 de mayo de 2019.

En tanto se trata de un perjuicio directo a ciertos trabajadores, y no a **LA EMPRESA**, estimamos que esta no podría demandar la anulación de **EL LAUDO** por esta causal.

53

120

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

- Infracción al artículo 56 de la LCRT¹⁵, interpretado de conformidad con el artículo 65 de la misma norma, y el artículo 57 del Reglamento¹⁶:

11. Esta causal de anulación de los laudos arbitrales económicos es desarrollada por el **V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional**, en la medida que existía una confusión entre lo dispuesto por la **LRCT** y su **Reglamento**. Veamos:

El **Reglamento de la LRCT** señala en su **artículo 57°** que "Para emitir laudo se tendrán presentes las conclusiones del dictamen a que se refiere el **artículo 56** de la Ley, tal como lo ordena el **artículo 65** de la misma". Erróneamente se creía que era el Reglamento el que establecía la causal de nulidad.

Para el Pleno, no es el **Reglamento** el que establece esta causal sino que solo reafirma la contemplada en el **artículo 65 de la LRCT** (ya analizada previamente en el **apartado B.1, numeral 5** del presente informe). Sería este artículo de la **LRCT** el que, vía remisión al **artículo 56** de la misma, establece el supuesto que sustenta la impugnación del laudo: resolver sin tomar cuenta el Dictamen emitido por el **Ministerio de Trabajo**.

12. Empero, es relevante una precisión que hace el **artículo 57** del **Reglamento**, al indicar que "cuando por razones de equidad se hubiere estimado necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida, por considerarlo extremo, en concordancia con el **Artículo 65** de la Ley, el

¹⁵ **Artículo 56.-** En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una oficina especializada, practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico - financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región. Asimismo, estudiará, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación.

La Oficina especializada podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera.

El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación.

¹⁶ **Artículo 57.-** El laudo del árbitro o del Tribunal Arbitral en su caso, deberán recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, no pudiendo establecer una solución distinta de las propuestas por las partes ni combinar los planteamientos de una y otra. Empero, cuando por razones de equidad se hubiere estimado necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida, por considerarlo extremo, en concordancia con el **Artículo 65** de la Ley, el árbitro o el Tribunal deberá precisar en el laudo en que consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla.

Para emitir laudo se tendrá presentes las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56 de la Ley, tal como lo ordena el artículo 65 de la misma.

El laudo ordenará el pago de las costas y honorarios que corresponda al árbitro o a los miembros del Tribunal Arbitral en su caso, en los términos fijados en el compromiso arbitral.

54

119

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

árbitro o el Tribunal deberá precisar en el laudo en qué consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla".

Ello quiere decir que cuando el Tribunal Arbitral ejerce su facultad atenuadora, debe precisar necesariamente las razones que motivan la modificación de alguno de los planteamientos de la propuesta que seleccionó.

Al respecto, conviene observar que el Tribunal, al dirimir sobre la asignación por el día mundial del agua, decide la adopción de dicho beneficio y su atenuación de S/ 300.00 a S/ 150.00, sin motivar las razones de su adopción, ni las de su atenuación.

Respecto a dicho concepto, en **EL LAUDO** únicamente se indicó, lacónicamente, lo siguiente:

"Que, en cuanto a la asignación por el día del agua, siendo un concepto nuevo y de naturaleza festiva, que en la actualidad no lo perciben los trabajadores, debe ser atenuado en su monto, así como la naturaleza permanente" (página 31 de **EL LAUDO**).

Sin embargo, consideramos que invocar esta causal no resultaría favorable para **LA EMPRESA**, toda vez que se estaría cuestionando, por motivación insuficiente, una atenuación de la asignación por el día mundial del agua que le ha convenido.

B.2. Infracciones a la Ley que norma el arbitraje, Decreto Legislativo N° 1071:

13. La regulación sobre anulación de laudos arbitrales prevista en el **Decreto Legislativo N° 1071** es de aplicación supletoria a la anulación de laudos económicos arbitrales, por lo cual son aplicables sus disposiciones siempre que sean compatibles con la naturaleza del arbitraje económico.
14. En base a ello, el **V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional** ha dispuesto la aplicación del **artículo 63, numeral 1, acápites b y d**, de la ley arbitral, a la anulación del laudo económico arbitral, esto es cuando se pruebe:

"b. Que una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos.
(...)

d. Que el tribunal arbitral ha resuelto sobre materias no sometidas a su decisión".

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

15. Con respecto al **acápito b)**, el mismo viene siendo comprendido en términos latos, esto es cuando se haya vulnerado cualquier derecho conformante del debido proceso (tal como el derecho a la defensa, a la prueba, a la motivación de las resoluciones judiciales, etc.).
16. Es importante precisar que para la invocación de una afectación al derecho al debido proceso constituye un requisito de procedencia el que haya existido un reclamo previo ante el Tribunal Arbitral, y que este haya sido desestimado, de conformidad con el **numeral 2 del artículo 63 de la ley arbitral**.
17. No obstante, este requisito no necesitará ser cumplido cuando la contravención al derecho al debido proceso se manifiesta en el mismo Laudo Arbitral (normalmente, vicios de motivación¹⁷). Esto es así porque el Laudo Arbitral pone fin al proceso, no existiendo un instrumento idóneo recogido en la ley arbitral, en la LRCT o en su Reglamento, para que la parte agraviada interponga un reclamo por la vulneración a su derecho al debido proceso contenido en el laudo. Lo único que procede, una vez notificado el laudo, es solicitar su corrección, la cual se restringe a errores materiales, numéricos, de cálculos, tipográficos, o de naturaleza similar, como prescribe el **artículo 58 del Reglamento de la LRCT**.
18. Por su parte, el **acápito d)** se presenta cuando existe incongruencia entre las materias que las partes han decidido someter a arbitraje y lo laudado.
19. De la lectura de **EL LAUDO** y lo informado por **LA EMPRESA**, no se advierte que, en el curso del arbitraje, se haya denunciado una violación al derecho al debido proceso.
20. Asimismo, se advierte que, con prescindencia del acuerdo o desacuerdo con lo resuelto, el Tribunal Arbitral ha cumplido con motivar su decisión.

En primer lugar, como fundamento base para otorgar los incrementos remunerativos y las otras asignaciones planteadas, el Tribunal inaplica el artículo 6 de la Ley N° 30693 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, que establece prohibiciones presupuestarias para realizar reajustes o incrementos de remuneraciones en el sector público.

Ai respecto, el Tribunal justificó el control difuso realizado en i) las disposiciones constitucionales que determinan la intangibilidad de los términos contractuales y primacía de la Constitución (artículos 44 y 55), ii) la "conexión" con la inconstitucionalidad declarada en la sentencia recaída

¹⁷ Conforme a una interpretación en conjunto con el artículo 65 de la LRCT y el artículo 57 del Reglamento, los vicios de motivación a los que se hace referencia han de ser distintos de las deficiencias de motivación identificados en los fundamentos (o en la inexistencia de ellos) que sirven para atenuar algún aspecto de la Propuesta Final elegida.

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

en los expedientes acumulados N° 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC, y 23-2013-PI/TC (Caso "Ley de Presupuesto Público"), en las que se determinó que la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de entidades del Estado en las Leyes de Presupuesto del 2012, 2013, 2014 y 2015 refleja una *situación de hecho inconstitucional*; y iii) en la necesidad de protección del contenido esencial del derecho a la negociación colectiva.

Ahora bien, respecto a la motivación de los beneficios otorgados, cabe señalar:

En cuanto al aumento de remuneraciones:

- El Tribunal ha justificado que la reducción del incremento solicitado (de S/. 900.00 a S/. 120.00) obedece a que **SIPTESAM** no tomó en cuenta que cualquier mejora económica debe obedecer a un criterio objetivo vigente: el valor adquisitivo de ingresos actual. Así, al resolver, el Tribunal tomó como referencia la información remitida por la empresa, el dictamen económico-financiero del **MTPE**, la variación de la inflación, el costo de vida y la situación económico-financiera de la empresa del último periodo.

En cuanto a la asignación por movilidad:

- El Tribunal Arbitral justificó la reducción del monto propuesto por **SIPTESAM** (de S/ 6.00 a S/ 4.50) en función a un criterio de razonabilidad. A su criterio, el concepto de movilidad no debe incluir los gastos de traslado durante el tiempo de refrigerio, más aún si por el lugar de ubicación del centro de trabajo dicho traslado no es necesario.

En cuanto a la bonificación por productividad:

- El Tribunal justificó la necesidad de dicho beneficio en que resulta idóneo para la mejora de resultados de gestión de la empresa y el nivel de bienestar del país, en concordancia con los objetivos nacionales perseguidos en la Política Nacional de Competitividad y Productividad (Decreto Supremo N° 345-2018-EF).

En cuanto a la asignación por el día mundial del agua:

- El Tribunal otorgó dicho beneficio por razón de ser día festivo. Si bien no tuvo una justificación suficiente y extensa, cabe resaltar que redujo el monto propuesto por el Sindicato y la naturaleza permanente del mismo.

87

116

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

En cuanto a la bonificación por quinquenios:

- El Tribunal redujo los porcentajes a ser pagados en la medida que la bonificación por reconocimiento de años de servicios no tiene por finalidad ser un beneficio con carácter retroactivo (esto es, que no busaca "compensar" periodos anteriores de negociación). Asimismo, indicó que por la naturaleza y oportunidad del pago, este no afecta el equilibrio presupuestal de LA EMPRESA.

En suma, se advierte que EL LAUDO se encuentra motivado.

21. Asimismo, se desprende de EL LAUDO que el Tribunal Arbitral resolvió únicamente las materias sometidas por las partes a su competencia. Por esta razón, consideramos que no existe infracción al artículo 63, numeral 1, acápite d del Decreto Legislativo N° 1071.
22. Ahora bien, más allá de que, como hemos indicado, sí existe motivación en lo referido al incremento general de remuneraciones, podemos apreciar ciertos vicios en el razonamiento expuesto por el Tribunal Arbitral. Estos se encuentran vinculados a que se ha efectuado un análisis legal de los procesos presupuestarios que limitan la capacidad de negociación colectiva de las entidades y empresas del Estado, sin considerar que (i) se trata de un asunto constitucional y, (ii) que el Tribunal Constitucional ha determinado que el derecho de negociación colectiva es de configuración legal, sin que se haya establecido cuáles son las consecuencias de que, a la fecha, no exista una ley que regule la negociación colectiva en el sector público.

A continuación abordaremos este punto de forma más pormenorizada.

B.3. Sobre la contravención a normas presupuestarias de orden público y la motivación expuesta en EL LAUDO sobre dicha materia:

23. No ha escapado a nuestro análisis la consideración de que EMAPA SAN MARTÍN S.A. es una empresa municipal. En ese contexto, cuando SIPTESAM solicita un incremento general de las remuneraciones se presenta una tensión entre las normas presupuestarias que rigen la actividad de la Administración Pública¹⁸ y el derecho a la negociación colectiva.

¹⁸ Al respecto, cabe señalar que tanto la Ley 28411, Ley del Sistema Nacional de Presupuesto, en su artículo 2, como el Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto, Decreto Legislativo N° 1140 (vigente desde el 16 de setiembre de 2018), en su artículo 3, incluye a las empresas de los Gobiernos Locales como parte del Sistema Nacional del Presupuesto y les hace aplicable la normatividad de la materia.

58

115

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

24. Por un lado, el equilibrio presupuestal es un bien constitucionalmente protegido, encontrándose regulado por el artículo 77 y siguientes de la Constitución. Al respecto, se señala lo siguiente:

"En el Estado constitucional y democrático o en los tiempos de la constitucionalización del Derecho, el Derecho presupuestario debe considerarse impregnado por la Constitución (Guastini, 2001, p. 153) y, por lo tanto, debe configurarse como un instrumento de limitación de la potestad presupuestaria del Estado en función de la realización de los derechos fundamentales."¹⁹

25. El Tribunal Constitucional se ha pronunciado respecto a la materia presupuestaria en diversas sentencias, tales como: STC. EXP. 2945-2003-AA/TC y STC. EXP. 2016-2004-AA/TC (casos relativos al derecho a la salud-VIH); STC. EXP. 0004-2004-CC (casos Presupuesto del Poder Judicial); STC. EXP. 00032-2008-PI/TC (deuda agraria); STC. EXP. 0007-2012-PI/TC, 0012-2014-PI/TC (casos relativos al FONAVI); STC. EXP. 0033-2010-PI/TC (Ley Aseguramiento Universal); STC. EXP. 00018-2013-PI/TC (caso Ley SERVIR); STC. EXP. 05057-2013-AA/TC (caso precedente desnaturalización contrato-Huatuco); STC. EXP. 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 023-2013-PI/TC (acumulados).

En ellas se reconoce el carácter constitucional de la materia presupuestaria, así como de los principios constitucionales que lo informan, entre los que se encuentran el principio de legalidad, competencia, justicia presupuestaria, equilibrio presupuestal o financiero, unidad, exactitud, anticipación, anualidad, programación, estructuración y no afectación, y principio de progresividad.

26. Por otro lado, el derecho a la negociación colectiva se encuentra contemplado en el **artículo 28 de la Constitución Política**. Asimismo, se prevé el deber del Estado de promoverla.
27. Este tipo de conflictos entre principios y derechos se resuelven mediante un juicio de ponderación, en virtud del cual aquellos son entendidos no como reglas sino como "mandatos de optimización", de modo que ordenan que algo se realice "*en la mayor medida de lo posible*". Teniendo ambos rangos constitucionales, en cada caso concreto se deberá buscar una solución de optimización que preserve ambos principios o derechos en tensión, o que prefiera uno sobre el otro.

Sin embargo, en el conflicto entre **LA EMPRESA y SIPTESAM**, el Tribunal Arbitral no ha considerado que la materia presupuestaria es de rango

¹⁹ GARCÍA COBIÁN Castro, Erika. La «constitucionalización» del derecho presupuestario y la protección de los derechos fundamentales: apuntes para la reflexión en el Perú. En: Pensamiento Constitucional N° 20, 2015, pp. 161.

59

114

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

constitucional, limitándose a mencionar e, inaplicar, por control difuso, la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2018, circunscribiendo así la materia presupuestaria a un tema meramente legal.

28. A nivel legal, es pertinente indicar que desde el año 2006 las Leyes del Presupuesto del Sector Público y otras leyes, han venido prohibiendo en forma persistente que las entidades públicas reajusten o incrementen las remuneraciones de los trabajadores, mencionando que los arbitrajes laborales deben tomar en cuenta esta previsión.

29. El Tribunal Constitucional, a propósito de procesos de inconstitucionalidad iniciados en contra de diversos artículos de la Ley del Presupuesto del Sector Público de los Años Fiscales 2012 y 2013 (**Caso Ley de Presupuesto Público**), así como de la Ley del Servicio Civil- **SERVIR (Caso Ley de Servicio Civil)**, se ha pronunciado sobre dicha materia, en los siguientes términos:

- El hecho de que el artículo 42 de la Constitución guarde silencio respecto a la titularidad del derecho a la negociación colectiva por parte de los servidores públicos no puede entenderse en el sentido que lo excluya.
- El artículo 4 del Convenio 98 y el artículo 7 del Convenio 151, ambos suscritos por el Estado Peruano, establecen que los Estados miembros deben promover el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria que permitan reglamentar las condiciones de empleo por medio de contratos colectivos, sin descartar, en el ámbito de la Administración Pública, otros métodos, o procedimientos que conlleven al mismo fin.
- Dentro de estas condiciones de empleo se incluyen los salarios. Por lo tanto, forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la negociación colectiva el poder negociar reajustes o incrementos de las remuneraciones.
- El artículo 28.2 de la Constitución establece la obligación del Estado peruano de fomentar la negociación colectiva. En ese contexto, mientras la huelga es simplemente regulada, la negociación colectiva es estimulada.
- Si bien se desprendería de los instrumentos internacionales que el Estado puede contemplar métodos distintos a la negociación colectiva para discutir las condiciones de empleo de los funcionarios en el ámbito de la administración pública, en aplicación del criterio *pro homine*²⁰, se debe entender que la negociación colectiva es el mecanismo adecuado y privilegiado para discutir las condiciones de trabajo en una relación laboral.

²⁰ Según el cual ante una pluralidad de normas se debe emplear aquella que permita un ejercicio más efectivo y extenso de los derechos fundamentales.

60

113

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

- Por otro lado, la Constitución regula el contenido normativo y el contenido material de la ley presupuestal en los artículos 77 y 78. En cuanto al contenido normativo, contiene normas vinculadas a la previsión de ingresos, la habilitación de gastos o la aclaración de los estados económico-financieros, mientras que el contenido material concierne a la materialización de la política económico-financiera y a la ejecución del presupuesto público. Materias no vinculadas a estos aspectos que estén incluidas en las Leyes de Presupuesto Público implican una inconstitucionalidad por incompetencia. Asimismo, toda disposición legal cuya vigencia supere la vigencia temporal de un año calendario de cada Ley de Presupuesto del Sector Público (del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año) es inconstitucional.
- Atendiendo a los procesos y principios presupuestarios, el Estado tiene un margen de discrecionalidad para regular la negociación colectiva en el sector público, en cuanto a la forma, modalidad, periodicidad, fuente de financiamiento y autoridades gubernamentales que deben participar. En ese contexto, el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y de "configuración legal".
- No es inconstitucional por afectar el principio de igualdad establecer diferencias entre la negociación colectiva en el ámbito privado y el público, pues está en juego el bien común y el adecuado manejo de presupuesto del Estado.
- Asimismo, debe tenerse en cuenta que el derecho a la negociación colectiva es principalmente un proceso de diálogo, en el que no siempre los trabajadores obtendrán todas sus demandas. La obligación del Estado de fomentar la negociación colectiva es de medios, y no de resultado.
- Sin embargo, la discrecionalidad estatal no puede servir para negar el derecho a la negociación colectiva, o establecer tal intervencionismo que anule la autonomía de los trabajadores y empleadores para negociar con la mayor libertad posible las condiciones de trabajo, debiéndose considerar criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.
- El equilibrio presupuestal constituye un límite válido a la negociación colectiva, admisible también en el Derecho Internacional. Sin embargo, el mismo no puede ser utilizado para vaciar de contenido el derecho de la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública. Por ello, toda restricción o limitación deberá ser temporal, estar fundadas en criterios objetivos, e ir acompañada de la previsión de otros medios que garanticen el nivel de vida de los trabajadores.
- Algunas directrices que podría tomar en consideración el Estado al momento de legislar sobre la negociación colectiva en la administración

61

112

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

pública son: que la aprobación final del incremento pase por la aprobación parlamentaria y que en la negociación intervengan autoridades del Estado, sin obviar las previsiones derivadas de los principios que regulan el derecho constitucional presupuestario.

- Ya que toda limitación a la negociación colectiva de los trabajadores en el ámbito de la administración pública debe ser temporal (tres años como referencia), las disposiciones legales incluidas en las leyes de Presupuesto Público que la prohíben son inconstitucionales.

30. Entonces, el Tribunal Constitucional ha efectuado una ponderación de ambos elementos protegidos por la Constitución, en el sentido que si bien el equilibrio presupuestal califica como un bien constitucionalmente protegido, el mismo no puede determinar la supresión absoluta del derecho a la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública. Por ello, si bien este último puede ser restringido en atención a razones presupuestarias, la medida debe ser proporcional, es decir.

- (i) Ser una restricción temporal, y no permanente.
- (ii) Estar fundada en criterios objetivos (crisis económica, por ejemplo).
- (iii) El Estado garantice, por otros medios, el nivel de vida de los trabajadores.

31. En esa misma perspectiva, el Tribunal Constitucional ha reconocido la discrecionalidad del Estado para fijar los alcances, límites y formas de la negociación colectiva en la administración pública, señalando que se trata de un "derecho de configuración legal"; es decir que requiere de un desarrollo legal que fije sus condiciones. Por tal motivo, advierte, tanto en el **Caso Ley de Presupuesto Público** como en el **Caso Ley de Servicio Civil**, que la regulación legal actual de la negociación colectiva en el campo de la administración pública es insuficiente.

Asimismo, ha "exhortado" al legislador a enmendar la omisión, en el plazo de un año. Durante ese año, establece una *vacatio sententiae* para ambas sentencias de inconstitucionalidad, a computarse desde la primera legislatura ordinaria del período 2016-2017. En tal sentido, ha requerido al Congreso, hasta en dos oportunidades, que emita una ley que regule la negociación colectiva en la administración pública de manera integral, tomando en cuenta el equilibrio presupuestal²¹.

²¹ En la sentencia recaída en el **Caso Ley de Servicio Civil** afirma:

" 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 y plantear el incremento de las remuneraciones y otros aspectos de naturaleza económica a través del mecanismo de

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

32. Se aprecia que el Tribunal Arbitral no ha señalado nada sobre estos aspectos relevantes de las sentencias del Tribunal Constitucional, pese a que las mismas sirven de sustento a su decisión. En otras palabras, no ha motivado qué implicancias genera que el Tribunal Constitucional haya catalogado a la negociación colectiva en el sector público como "derecho de configuración legal" y que en la actualidad no exista una ley que lo regule.
33. Entonces, si bien el Tribunal Arbitral remite a la protección del contenido esencial de la negociación colectiva, queda claro que, en relación a esta cuestión, no hace alusión a las normas constitucionales sobre equilibrio presupuestal. Su análisis se centra en explicar por qué la prohibición establecida en el artículo 6 de la **Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018**²², la cual teóricamente determinaría su falta de competencia para pronunciarse sobre el aumento general de remuneraciones, viene a ser inconstitucional y, por lo tanto, se decide su no aplicación por control difuso.

Ahora, como habíamos adelantado en el punto 20, las consideraciones para la aplicación del control difuso sobre el artículo 6 de la **Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018** expuestas en **EL LAUDO** son las siguientes:

la negociación colectiva, siempre que sea respetuosa del principio de equilibrio presupuestal". (Numeral 164).

²² **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. (*)

63

110

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

- i) La afectación a disposiciones constitucionales que determinan la intangibilidad de los términos contractuales y la primacía de la Constitución (artículos 38²³, 44²⁴, 51²⁵ y 62²⁶).

En este sentido, el Tribunal Arbitral expuso que alegar la prohibición del incremento de remuneraciones afecta la regla de intangibilidad de los términos contractuales (en el caso, de los convenios arbitrales), que pueden ser objeto de modificación vertical (impuesta por el legislador) únicamente cuando existan razones de ilicitud y orden público, lo que -a juicio del Tribunal- no se advierte en el procedimiento arbitral.

- ii) La "conexión" con la inconstitucionalidad declarada en las sentencias recaídas en los Expedientes acumulados N° 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC, y 23-2013-PI/TC (Caso "Ley de Presupuesto Público"), en las que se determinó que la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de entidades del Estado en las Leyes de Presupuesto del 2012, 2013, 2014 y 2015 refleja una *situación de hecho inconstitucional*.

Al respecto, el Tribunal Arbitral observa que el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad de diversos artículos de la Ley de Presupuesto Público para el año 2012, 2013, 2014 y 2015, disponiéndose además la inconstitucionalidad "por conexión" de la prohibición de negociación colectiva por incrementos salariales de los trabajadores de las entidades del Estado contenidos en el artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014 y 2015. En esa medida, por "conexión", el Tribunal Arbitral efectúa idéntico razonamiento respecto de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018m y concluye que las normas vinculadas a restricciones presupuestarias para la negociación colectiva deben ser expulsadas.

²³ Constitución Política del Perú de 1993

Artículo 38.- Todos los peruanos tienen el deber de honrar al Perú y de proteger los intereses nacionales, así como de respetar, cumplir y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico de la Nación.

²⁴ Artículo 44.- Son deberes primordiales del Estado: defender la soberanía nacional; garantizar la plena vigencia de los derechos humanos (...).

²⁵ Artículo 51.- 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.

²⁶ Artículo 62.- La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Los conflictos derivados de la relación contractual sólo se solucionan en la vía arbitral o en la judicial, según los mecanismos de protección previstos en el contrato o contemplados en la ley.
(...)

109

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

- iii) Por último, la necesidad de protección del contenido esencial del derecho a la negociación colectiva.

En este punto, el Tribunal Arbitral destaca que en la Sentencia de fecha 10 de noviembre de 2011, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente en el Expediente N° 2491-2011, se señala que la disposición presupuestaria que prohíbe aumentos termina por desconocer el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva.

Asimismo, recuerda que la vulneración a la libertad de negociación ha sido cuestionada por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT en el caso N° 2690 presentado por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú, derivado de la negativa de SUNAT de someter a arbitraje la negociación colectiva entre el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT y la referida entidad tributaria. El Comité subrayó que la imposibilidad de negociar aumentos en forma permanente es contraria al principio de negociación y libre y voluntaria.

Como se advierte, el análisis del Tribunal Arbitral, parte de la (in)aplicación del artículo 6 de la Ley 30393, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018. Como esta ley sería inconstitucional, no se habría contravenido ninguna de orden público. Sin embargo, es por lo menos cuestionable que no haya ningún pronunciamiento expreso sobre las normas presupuestarias constitucionales.

34. Asimismo, existen otros argumentos expuestos por el Tribunal Arbitral que son discutibles, y configuran una motivación aparente. En efecto, el hecho que **LA EMPRESA** haya acordado someter a arbitraje lo relacionado al aumento general de las remuneraciones no implica que la autonomía de la voluntad puede estar por encima de normas constitucionales que buscan proteger un interés general (normas presupuestarias); es decir, normas que son de orden público. Es admitido por generalizada doctrina que la autonomía de la voluntad se encuentra limitada por: (i) el orden público y, (ii) los derechos de terceros. Incluso el propio Tribunal Arbitral reconoce que por cuestiones de interés público el legislador puede modificar verticalmente el contenido de los acuerdos celebrados en ejercicio de la autonomía de la voluntad.

Por lo tanto, el que **LA EMPRESA** haya celebrado voluntariamente el compromiso arbitral no excluye que se pudiera estar afectando el orden público.

35. Sin perjuicio de estos vacíos y defectos en la construcción del razonamiento lógico de **EL LAUDO**, somos de la opinión que una demanda de anulación contra **EL LAUDO** invocando la contravención a las normas presupuestarias de la Constitución (infracción al orden público), o la vulneración al derecho al debido proceso por infracción del deber de

65

108

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

motivación, tendría probabilidades reducidas de ser amparada, por las siguientes razones:

Primero, porque nos encontramos ante un laudo arbitral de "equidad", es decir los árbitros, que no precisan ser abogados, resuelven conforme a su real saber y entender. Esto implica que el parámetro de motivación que se exige sea más flexible.

Segundo, porque la contravención al orden público no encuadra en ninguna de los supuestos de nulidad establecidos por el **V Pleno Supremo en materia Laboral y Previsional**. Ante ello, habría que convencer a la Sala Laboral que dichas causales no son taxativas, y que en todo caso la contravención al orden público es una causal que puede ser, incluso, analizada de oficio. Así ha venido siendo entendido por las Salas Comerciales de la Corte Superior de Justicia de Lima, al tramitar demandas de anulación de laudos arbitrales²⁷.

Si no se pasa este filtro de la causal invocada, la demanda será declarada improcedente.

Tercero, porque en toda anulación de laudo existe la contingencia de que la Sala Laboral interprete que lo que se cuestiona es un tema de "fondo"²⁸ y, por tanto, exento de revisión judicial.

Cuarto, porque en base al reconocimiento constitucional que se le otorga a la negociación colectiva y a los instrumentos internacionales suscritos por el Estado Peruano, a las sentencias del Tribunal Constitucional, y a la doctrina mayoritaria, la judicatura tiene asumido que se puede someter a arbitraje los reclamos vinculados a incrementos salariales de funcionarios del sector público o de empresas del Estado que realizan actividad económica. Ello ha sido establecido en las siguientes sentencias: Apelación Laboral N° 18792-2017, 18796-2017, N°2871-2015, 2840-2015, 3839-2015, 12017-2015, 2988-2015, 16238-2018, 3884-2014, 2830-2015, 12139-2015, 5975-2015, 14233-2015 y 11455-2015²⁹, entre otras.

²⁷ ARRARTE ARISNABARRETA, Ana María. Apuntes sobre la causal de anulación de laudos por materia no arbitrable, y su invocación de oficio. En: Ius et Veritas. No. 50. Julio 2015.

²⁸ Decreto Legislativo N° 1071
Artículo 62.- Recurso de anulación.
(...)

2. El recurso se resuelve declarando la validez o la nulidad del laudo. Está prohibido bajo responsabilidad, pronunciarse sobre el fondo de la controversia o sobre el contenido de la decisión o calificar los criterios, motivaciones o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral.

²⁹ Para un análisis de estas sentencias, v. PACORI CARI, José María. El arbitraje como solución a la prohibición legal de negociar incrementos remunerativos en el sector público. En: Administración Pública & Control, No. 58, Octubre 2018.

66 107

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

En estas sentencias, los órganos jurisdiccionales han señalado reiteradamente, siguiendo la ruta del Tribunal Constitucional, que el Estado en efecto puede limitar o efectuar distinciones a la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública, de manera que se resguarden las normas presupuestarias. Pero lo que no puede hacer es suprimir por completo el derecho, tal y como también ha sido ratificado por el OIT. En consecuencia, **LA EMPRESA** tendría que ir en contra de este juicio de ponderación.

Obtener que esta tendencia se revierta es altamente improbable.

Quinto, en cuanto a la opinión de los especialistas en la materia, la mayoría se muestra de acuerdo con las directrices del Tribunal Constitucional.

Para Elmer ARCE, cuando el Estado actúa como empleador, está ejerciendo "actos de gestión" y no "actos de policía", por lo cual debe tratarse como cualquier otro empleador.

Para Carlos BLANCAS, el equilibrio presupuestal es un bien constitucional, en cuanto "garantiza el uso adecuado de los recursos públicos para atender las necesidades sociales y, asimismo, el buen funcionamiento de las instituciones del Estado". No obstante, para este autor ello podría influir, pero no aniquilar los aumentos de los funcionarios de dicho sector. Sostiene que las prohibiciones contenidas en las Leyes de Presupuesto del Sector Público constituyen un atropello continuo al derecho de negociación de los trabajadores. Agrega que, aun de dictarse una ley que regule la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública, la misma no debería aplicarse a los trabajadores de las Empresa del Estado, las cuales deben regirse por la negociación colectiva en el régimen privado.

Uno de los pocos especialistas que señala que debería privilegiarse el equilibrio presupuestal es Jorge DANÓS, bajo el argumento que "las restricciones para la negociación colectiva en el sector público han tratado de evitar que se produzca un desorden en el régimen remunerativo de las entidades pública que pueda seguir agravando el caos existente", así como que el Estado no es "dueño" de los fondos que maneja.

Este autor va todavía más allá, afirmando que en tanto el Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la negociación colectiva es de carácter legal, las sentencias sobre la materia emitidas por dicho órgano no podrían servir para que los trabajadores del sector público exijan someter a arbitraje el incremento de sus remuneraciones³⁰. Esta es la postura que LA

³⁰ Estas opiniones pueden ser encontradas en "La negociación colectiva en materia remunerativa en el sector público y su relación con la Ley del Presupuesto del Sector Público". Ius et veritas. N° 51. Diciembre 2015.

67

106

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

EMPRESA tendría que esgrimir en un eventual proceso de anulación de laudo. No obstante, se trata de una postura minoritaria.

Finalmente, toda vez que **EMAPA SAN MARTÍN** es una empresa municipal que se financia con los propios recursos que recauda (tal y como lo señala **EL LAUDO**); los argumentos vinculados a la Ley del Presupuesto del Sector Público pierden fuerza.

36. Adicionalmente, como hemos mencionado, en el **Caso Ley de Presupuesto Público** y el **Caso Ley de Servicio Civil** el Tribunal Constitucional catalogó a la negociación colectiva como un derecho colectivo "de configuración legal", exhortando al Congreso para que emita una ley reguladora de la negociación colectiva en el sector público. Asimismo, supeditó los efectos de sus sentencias a una *vacatio legis* de un año, computada a partir de la instalación de la Primera Legislatura Ordinaria 2016-2017.

Dado que dicha instalación ocurrió el 28 de julio de 2016, está claro que los períodos de *vacatio legis* se encuentran vencidos, sin que el Estado haya cumplido con publicar la norma requerida. En octubre del año pasado, el Pleno del Congreso aprobó un proyecto de ley, remitiendo el mismo al Poder Ejecutivo para sus observaciones. Sin embargo, aún no se convierte en ley.

37. Así las cosas, consideramos poco probable que los jueces interpreten que el incumplimiento del Estado debe perjudicar a los trabajadores, negándoles cualquier posibilidad de someter arbitraje los reajustes o incrementos de las remuneraciones por la falta de desarrollo legal del legislador.
38. Además, se debe considerar que el Tribunal Constitucional ha puntualizado que el que un derecho sea de "configuración legal" y el legislador no cumpla con determinar una regulación, no puede importar que su contenido quede vacío, pues todo derecho fundamental tiene un contenido mínimo protegido³¹, todo lo cual reduce las posibilidades de éxito de una demanda de anulación contra **EL LAUDO**.

³¹ En el EXP. N.º 1417-2005-AA/TC, el Tribunal Constitucional señaló lo siguiente:

"12. Los derechos fundamentales cuya configuración requiera de la asistencia de la ley no carecen de un contenido *per se* inmediatamente exigible a los poderes públicos, pues una interpretación en ese sentido sería contraria al principio de fuerza normativa de la Constitución. Lo único que ello implica es que, en tales supuestos, la ley se convierte en un requisito *sine qua non* para la culminación de la delimitación concreta del contenido directamente atribuible al derecho fundamental".

68

105

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

• **CONCLUSION:**

Consideramos que si bien existen argumentos para interponer una demanda de anulación contra **EL LAUDO** sustentada en razones vinculadas a la afectación al **artículo 65** de la **LRCT** (leído en concordancia con el artículo 57 de su Reglamento), al orden público (causal que se analiza de oficio), o a la infracción a la debida motivación de resoluciones judiciales (artículo 63, numeral 1, acápite b) de la ley arbitral), esta tendría reducidas probabilidades de ser amparada por la tendencia predominante que vienen siguiendo las cortes peruanas en torno a la problemática de la negociación colectiva en el sector público.

Sin otro particular, nos despedimos.

Atentamente,



Juan F. Monroy Gálvez



ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS



JUAN F. MONROY GÁLVEZ
JUAN JOSÉ MONROY PALACIOS
MARIO MONROY PALACIOS
JOSÉ OMAR CAIÑO ROLDÁN
ALBERTO SIMONS PINO
FIORELLA LA SERNA JORDÁN
NATALY FÉLIX ACOSTA
FRANCISCA INGA SÁNCHEZ

CALLE ROMA N° 376
LIMA 27 - PERÚ
CENTRAL: (51-1) 421-0594
FAX: (51-1) 421-4994
central@estudiomonroy.com
www.estudiomonroy.com

Lima, 03 de junio de 2019

Señores
Empresa Municipal de Agua Potable
y Alcantarillado de San Martín
EMAPA SAN MARTÍN S.A.
Presente



Atn: Dr. Juan Diego Bonilla

Recepción de la presente el 03 de junio de 2019

De mi consideración:

Luego de saludarles cordialmente, cumplimos con remitirles el informe jurídico requerido, en el cual se determina si el Laudo Arbitral de fecha 20 de mayo de 2019, emitido por el Tribunal Arbitral conformado por los doctores Raúl G. Saco Barrios (Presidente), José Avilio Marcos-Sánchez Zagarra y Jorge Andrés Ticerán Espejo (en adelante, **EL LAUDO**), incurre en alguna causal de nulidad, de conformidad con la legislación aplicable.

I. RESOLUCIÓN DE LA CONSULTA

A. CONSIDERACIONES GENERALES:

2) EL LAUDO califica como un "laudo arbitral económico"

1. El Derecho Laboral se inserta en un escenario caracterizado por la continua y aguda contraposición de intereses: los del empresario, por un lado, y los del trabajador, por el otro. Ello genera conflictos, los cuales, según su contenido, pueden ser de dos tipos:

- Conflictos jurídicos
- Conflictos económicos

La separación entre una clase y otra determina un tratamiento legal distinto en varios aspectos: el método de solución del conflicto, la naturaleza del laudo que los resuelve, y el mecanismo de impugnación.

Pase a: GAS
Asunto: Arbitraje Económico
Pendiente

70

103

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

2. Los conflictos jurídicos versan sobre la aplicación o interpretación de las leyes laborales y convenios colectivos, mientras que en los conflictos económicos se presenta una contraposición de intereses entre los empleadores y trabajadores, en relación a condiciones de trabajo y empleo. La doctrina especializada agrega que mientras los conflictos jurídicos son resueltos mediante la subsunción de los hechos a un supuesto normativo, en los otros existe la pretensión de los trabajadores de obtener un beneficio del que se carece, o conseguir la mejora que no existe, por lo cual lo que se hace es crear una norma¹.
3. En cuanto al método de solución de controversias, los conflictos laborales pueden ser resueltos mediante mecanismos autocompositivos, basados en el arreglo directo de las partes en conflicto, o heterocompositivos, en los cuales interviene un tercero ajeno a las partes.

Los conflictos laborales jurídicos están a cargo de la justicia estatal laboral. Pueden ser sometidos a arbitraje, siempre que en el convenio colectivo se inserte a la conclusión de la relación laboral y la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, mayor a 70 URP, tal y como lo establece la Sexta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.

En el caso de los conflictos laborales económicos, los trabajadores formulan sus pretensiones a través de un proyecto de acuerdo, el cual da lugar al procedimiento de negociación colectiva. En virtud a esta, el empleador y sus trabajadores pueden arribar a acuerdos sobre las condiciones de trabajo contenidas en el pliego de reclamos, los que se expresarán en una "convención colectiva"².

De conformidad con los artículos 62 y 63 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo-Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, LRCT) de fracasar la negociación directa y la negociación, los trabajadores pueden optar entre dos alternativas: declarar la huelga o, someter las diferencias a un arbitraje. Si optan por la huelga, aún pueden proponer el arbitraje, pero esta vez necesitan del consentimiento de la empresa³.

¹ ACEVEDO MERCADO, Jorge Luis. Las diferencias entre el arbitraje laboral jurídico y el arbitraje laboral económico, y su incidencia en el control difuso. En: Themis 65. Julio 2014.

² LRCT

Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes 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. Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.

³ LRCT

Artículo 63.- Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador.

71

102

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

4. En cuanto a su naturaleza, los laudos laborales jurídicos tienen el mismo valor y se ejecutan al igual que las sentencias judiciales, tal como lo establece el artículo 57, acápite c, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, mientras que los laudos laborales económicos tienen la misma naturaleza y surten efectos idénticos a una convención colectiva adoptada mediante negociación directa, de conformidad con el artículo 70 de la LCRT.
5. Finalmente, la anulación de laudos laborales jurídicos es similar a la de cualquier laudo que resuelva sobre otra materia jurídica, aplicándose las causales de nulidad previstas en el artículo 63 del Decreto Legislativo N° 1071, Ley que norma el arbitraje (en adelante, ley arbitral). En cuanto a los laudos laborales económicos, el **V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional**, publicado en El Peruano el 04 de agosto de 2017, estableció que las normas aplicables a la anulación de los mismos son las siguientes:
 - a. Los artículos 63 al 66 de la LCRT;
 - b. El artículo 56 de la LCRT, aplicado en concordancia con el artículo 57 de la misma norma y el artículo 65 de su Reglamento; y
 - c. Los literales "b" y "d" del inciso 1 del artículo 63 de la Ley General de Arbitraje.
6. A continuación, procederemos a establecer si se ha incurrido en alguna o algunas de las referidas causales.

B. ANÁLISIS DE LAS CAUSALES DE NULIDAD APLICABLES A LOS LAUDOS ECONÓMICOS LABORALES:

B.1. Infracciones a la LCRT

• **Infracción al artículo 63⁴:**

1. El arbitraje laboral puede ser de tres tipos: voluntario, cuando empleador y trabajador deciden someter las controversias a un arbitraje; potestativo, cuando una de las partes de la relación tiene la facultad de solicitar un arbitraje y la otra queda obligada por dicha decisión y, finalmente, obligatorio, cuando es la ley la que fija la jurisdicción arbitral, con prescindencia de la voluntad de ambas partes.
2. El artículo 63 de la LCRT propone un arbitraje voluntario en un contexto en el cual los trabajadores se encuentran en huelga. Por lo tanto, si los trabajadores proponen el sometimiento al arbitraje, se requiere

⁴ Artículo 63.- Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador.

72

101

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

inexorablemente la aceptación del empleador para el inicio válido del mismo. Para tal efecto, ambas partes firman un compromiso arbitral.

3. De acuerdo a los Antecedentes de **EL LAUDO**, el 07 de junio de 2018 **EL SINDICATO** comunicó a la empresa su decisión de iniciar una huelga indefinida. Posteriormente, con fecha 04 de julio del mismo año, propuso a **LA EMPRESA** el sometimiento del diferendo a arbitraje, lo cual fue aceptado por ésta. Para tal efecto, las partes suscribieron el Acta de fecha 06 de julio de 2018, la cual contiene el **compromiso arbitral**.
4. Por estas razones, consideramos que no es posible solicitar la anulación de **EL LAUDO** por infracción al artículo 63 de la LRCT.
- Infracción al artículo 64:
5. Este dispositivo contiene normas procesales relativas al nombramiento de los árbitros y a los conflictos de interés que se pueden presentar entre estos, los abogados, las partes o sus representantes, o con la materia del conflicto.
6. En principio, las partes tienen plena libertad para decidir sobre la conformación del órgano arbitral y la designación de los árbitros, con la única salvedad que, tratándose de una empresa comprendida en el ámbito de la Actividad Empresarial, o una entidad del Estado cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen privado, el Presidente del Tribunal no puede ser la Autoridad Administrativa de Trabajo.
7. En el presente caso, **EL SINDICATO** y **LA EMPRESA** convinieron en que el órgano arbitral esté constituido por un Tribunal formado por tres árbitros.

⁵ Artículo 64.- El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro unipersonal, un tribunal ad - hoc, una institución representativa, la propia Autoridad de Trabajo, o cualquier otra modalidad que las partes específicamente acuerden, lo que constará en el acta de compromiso arbitral. Si no hubiere acuerdo sobre el órgano arbitral se constituirá de oficio un tribunal tripartito integrado por un árbitro que deberá designar cada parte y un presidente designado por ambos árbitros o, a falta de acuerdo, por la Autoridad de Trabajo.

En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado.

Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, inmediación y lealtad.

Si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, o se trata de una entidad del Estado cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el Reglamento de la presente norma establecerá la forma en que se designará, a falta de acuerdo entre las partes, al presidente del tribunal arbitral. En ningún caso podrá recaer tal designación en la Autoridad de Trabajo.

73

100

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

Asimismo, se pactó que cada parte designaría a un árbitro. Los dos árbitros nombrados, a su vez, elegirían al Presidente.

8. De acuerdo a los Antecedentes de **EL LAUDO**, el procedimiento pactado fue respetado. Del mismo modo, se observó el derecho de cada parte de nombrar a un integrante del Tribunal Arbitral. Así, mientras **EL SINDICATO** designó a José Avilio Marcos Sánchez Zegarra, **LA EMPRESA** designó a Jorge Andrés Ticerán Espejo. Estos dos árbitros designaron como Presidente a Raúl G. Saco Barros, cumpliéndose así con el órgano tripartito convenido.
9. Siendo así, no apreciamos ninguna vulneración al artículo 64 de la LRCT.
- Infracción al artículo 65⁶:
10. El artículo 54 del Reglamento de la LRCT (Decreto Supremo N° 011-92-TR) establece que, una vez iniciado el arbitraje con la aceptación de la totalidad de integrantes del Tribunal Arbitral, se suscribirá un Acta y las partes entregarán por escrito una propuesta final de convención colectiva, de la cual se corre traslado a la otra parte. Esta propuesta puede contener variaciones respecto a los proyectos planteados durante la negociación colectiva.
11. El contenido de esa propuesta marca los límites objetivos del laudo, pues el artículo 65 de la LRCT establece que los árbitros deberán elegir entre una y otra propuesta final, sin poder formular una tercera. Tampoco podrá combinarlas. Lo que sí se les permite es "atenuar" la propuesta elegida, por razones de equidad.
12. A fin de evaluar el estricto cumplimiento de estas reglas debemos examinar cuáles fueron las propuestas finales de cada parte, a fin de compulsarlas con aquello que resolvió el Tribunal.
13. Hemos elaborado el siguiente cuadro en relación a los temas sometidos al arbitraje (aumento de remuneraciones y bonificación por productividad) para poder apreciar las posturas de las partes y la del Tribunal Arbitral:

⁶ Artículo 65.- El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.
El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas.
Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56.

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

CONCEPTO	PROPUESTA FINAL DEL SINDICATO	PROPUESTA FINAL DE LA EMPRESA	LAUDO
Aumento de remuneraciones	Se incremente la remuneración en S/. 500.00 al mes	No incrementar la remuneración por existir prohibición legal imperativa (leyes del presupuesto) y por resultar inviable en función a la actual situación económica y financiera El incremento remunerativo, dependerá de una mejora en la situación económica y la emisión de norma legal habilitante	Incrementar la remuneración de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva del pliego de peticiones 2018 en S/. 120.00
Bonificación por quinquenio	Pago a los trabajadores sindicalizados de una bonificación por quinquenio, hasta el cese del vínculo, conforme al siguiente detalle: 5% de la remuneración básica al cumplir 5 años 10% de la remuneración básica al cumplir 10 años 15% de la remuneración básica al cumplir 15 años 20% de la remuneración básica al cumplir 20 años 25% de la remuneración básica al cumplir 25 años 30% de la remuneración básica al cumplir 30 años	Entregar un diploma de reconocimiento por 5 años de servicios y otorgar a los trabajadores una capacitación y/o pasantía acorde con el Plan de Fortalecimiento de Capacidades Empresariales y el perfil de cada trabajador, asumiendo los gastos de pasajes y viáticos en caso se realice fuera de la jurisdicción	Pago a los trabajadores involucrados en la negociación colectiva del pliego de peticiones 2018 de una bonificación por quinquenio, en la forma siguiente: 3% de la remuneración básica al cumplir 5 años, por única vez. 5% de la remuneración básica al cumplir 10 años, por única vez. 10% de la remuneración básica al cumplir 15 años, por única vez. 15% de la remuneración básica al cumplir 20 años, por única vez. 20% de la remuneración básica al cumplir 25 años, por única vez. 25% de la remuneración básica al cumplir 30 años, por única vez.

75

98

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

14. Del cuadro elaborado, se puede concluir lo siguiente:

- a. El Tribunal ha acogido la Propuesta Final de **EL SINDICATO**. No ha incurrido en una combinación de propuestas.
- b. El Tribunal no ha modificado la Propuesta Final de **EL SINDICATO**, únicamente la ha "**atenuado**". En lo referente a las remuneraciones, ha reducido el incremento solicitado, de S/. 500.00 a S/. 120.00. En lo referente a la bonificación por quinquenio, ha reducido los porcentajes de la remuneración básica a ser pagados por el cumplimiento de los años de servicios establecidos (5, 10, 15, 20, 25 y 30 años). Asimismo, ha dispuesto que el pago, al cumplir cada rango, sea por única vez.

• **Infracción al artículo 66⁷:**

15. De conformidad con este enunciado, el laudo es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, por (i) razones de nulidad y, (ii) por establecer menores derechos a los contemplados en la ley en favor de los trabajadores.
16. En cuanto al primer supuesto, se trata de una disposición genérica y sin contenido específico. No obstante, de acuerdo a lo establecido en el **V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional**, el mismo debe ser interpretado como el incumplimiento de los requisitos de procedencia para el sometimiento al arbitraje, la competencia del órgano arbitral y el contenido del laudo establecidos previamente fijados en los **artículos 63, 64 y 65** de la misma ley, los que, de ser inobservados, constituirán las "razones de nulidad". Ello es así en tanto la **LRCT** es la norma que se refiere de manera especial al arbitraje laboral económico. Es decir, por aplicación del principio de especialidad.
17. En cuanto a la segunda hipótesis, se sustenta en el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, solo cuando estos derivan de la Constitución o la ley (no así de convenios colectivos o de la costumbre laboral). Si el laudo arbitral contrariase esta regla, sería un motivo de nulidad que correspondería ser alegado por el sindicato o los trabajadores.

⁷ **Artículo 66.**- El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes.

Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

a) Por razón de nulidad.

b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

76

92

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

- Infracción al artículo 56 de la LCRT⁸, interpretado de conformidad con el artículo 65 de la misma norma, y el artículo 57 del Reglamento⁹:

18. El laudo económico laboral también podrá ser anulado si, al resolver, el Tribunal Arbitral no toma en cuenta las conclusiones contenidas en el dictamen elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo acerca de la situación económico-financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones.

Este dictamen es elaborado sobre la base de la documentación presentada por la empresa y toma en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región, así como los hechos implícitos en la negociación colectiva.

Además, es puesto en conocimiento de las partes, quienes tienen la posibilidad de observarlo.

19. Si bien no hemos tenido a la vista el texto completo del Dictamen Económico Laboral N° 035-2019-MTPE/2/14.1, cualquier vicio en su elaboración, o inconsistencias en los resultados, tendría que haber sido observado al momento de ser notificado, pues solo existiendo este reclamo previo podría servir como argumento para pedir la nulidad del laudo. LA EMPRESA nos ha confirmado que el dictamen fue puesto en su conocimiento, pero no fue observado.

⁸ Artículo 56.- En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una oficina especializada, practicará la valoración de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico - financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región. Asimismo, estudiará, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación.

La Oficina especializada podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera.

El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación.

⁹ Artículo 57.- El laudo del árbitro o del Tribunal Arbitral en su caso, deberán recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, no pudiendo establecer una solución distinta de las propuestas por las partes ni combinar los planteamientos de una y otra. Empero, cuando por razones de equidad se hubiere estimado necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida, por considerarlo extremo, en concordancia con el Artículo 65 de la Ley, el árbitro o el Tribunal deberá precisar en el laudo en que consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla.

Para emitir laudo se tendrá presentes las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56 de la Ley, tal como lo ordena el artículo 65 de la misma.

El laudo ordenará el pago de las costas y honorarios que corresponda al árbitro o a los miembros del Tribunal Arbitral en su caso, en los términos fijados en el compromiso arbitral.

77

96

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

20. Asimismo, el Dictamen fue recibido por el Tribunal Arbitral antes de laudar, y sus resultados son tomados en cuenta en las páginas 22 y 23 de **EL LAUDO**. Siendo así, no apreciamos ninguna vulneración al artículo 65 de la LRCT.

B.2. Infracciones a la Ley que norma el arbitraje, Decreto Legislativo N° 1071:

21. La regulación sobre anulación de laudos arbitrales prevista en el **Decreto Legislativo N° 1071** es de aplicación supletoria a la anulación de laudos económicos arbitrales, por lo cual son aplicables sus disposiciones siempre que sean compatibles con la naturaleza del arbitraje económico.
22. En base a ello, el **V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional** ha dispuesto la aplicación del artículo 63, numeral 1, acápites b y d, de la ley arbitral, a la anulación del laudo económico arbitral, esto es cuando se pruebe:
- "b. Que una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos.
(...)*
- d. Que el tribunal arbitral ha resuelto sobre materias no sometidas a su decisión".*
23. Con respecto al acápite b), el mismo viene siendo comprendido en términos latos, esto es cuando se haya vulnerado cualquier derecho conformante del debido proceso (tal como el derecho a la defensa, a la prueba, a la motivación de las resoluciones judiciales, etc.).
24. Es importante precisar que para la invocación de una afectación al derecho al debido proceso constituye un requisito de procedencia el que haya existido un reclamo previo ante el Tribunal Arbitral, y que este haya sido desestimado, de conformidad con el numeral 2 del artículo 63 de la ley arbitral.
25. No obstante, este requisito no necesitará ser cumplido cuando la contravención al derecho al debido proceso se manifiesta en el mismo Laudo Arbitral (normalmente, vicios de motivación). Esto es así porque el Laudo Arbitral pone fin al proceso, no existiendo un instrumento idóneo recogido en la ley arbitral, en la LRCT o en su Reglamento, para que la parte agraviada interponga un reclamo por la vulneración a su derecho al debido proceso contenido en el laudo. Lo único que procede, una vez notificado el laudo, es solicitar su corrección, la cual se restringe a errores materiales, numéricos, de cálculos, tipográficos, o de naturaleza similar, como prescribe el artículo 58 del Reglamento de la LRCT.
- Monroy*

78

95

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

26. Por su parte, el acápite b) se presenta cuando existe incongruencia entre las materias que las partes han decidido someter a arbitraje y lo laudado.
27. De la lectura de **EL LAUDO** y lo informado por **LA EMPRESA**, no se advierte que, en el curso del arbitraje, se haya denunciado una violación al derecho al debido proceso.
28. Asimismo, se observa que, con prescindencia del acuerdo o desacuerdo con lo resuelto, el Tribunal Arbitral ha cumplido con motivar su decisión.

En cuanto al aumento de remuneraciones:

- El Tribunal ha justificado por qué decide efectuar el control difuso del artículo 6 de la Ley 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018 (numeral 60.63 del punto VI, y en los puntos VII y VIII).
- Ampara su decisión en el principio de razonabilidad del Derecho del Trabajo, en los principios del derecho procesal del trabajo, en las sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los procesos de inconstitucionalidad acumulados, signados con los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC, y 23-2013-PI/TC (numeral 86), en la idea de no poner riesgo al servicio público que presta la entidad empleadora (numeral 87), en que la remuneración básica no se incrementa desde el 2012 (numeral 88), en los resultados del dictamen económico financiero-laboral 35-2019-MTPE/2/14.1 del 25 de febrero de 2019 (numeral 89), en los puntos de inflación de Lima Metropolitana durante el período 2010-2017 (numeral 90), en la pérdida de poder adquisitivo de las remuneraciones de los trabajadores (numeral 91), en el hecho que **LA EMPRESA** se financia con fuentes de financiamiento provenientes de recursos directamente recaudados (numeral 91), y en el laudo emitido en el proceso seguido por el Sindicato de Trabajadores de Agua Potable de Cajamarca-SUTAPAC y la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Cajamarca S.A., en el cual se incrementó la remuneración en S/. 100.00 soles (numeral 91).

En cuanto a la bonificación por quinquenios:

- El Tribunal Arbitral expone como razones del acogimiento de la bonificación por quinquenios que no es computable para el pago de la CTS, que será pagada por única vez al cumplir el trabajador el quinquenio correspondiente, no tendrá carácter remunerativo y, además, al ser esporádica, puede ser asumida por **LA EMPRESA** sin afectar el equilibrio presupuestal (numeral 92).

79

94

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

Se advierte entonces que **EL LAUDO** se encuentra motivado debidamente también en este extremo.

29. Asimismo, **EL LAUDO** resuelve únicamente las dos materias sometidas por las partes a su competencia en el Acta final de negociación colectiva de fecha 22 de mayo de 2019: aumento general de remuneraciones y bonificación por quinquenios. Por esta razón, consideramos que no existe infracción al artículo 63, numeral 1, acápite d del Decreto Legislativo N° 1071.

30. Ahora bien, más allá de que, como hemos indicado, sí existe motivación en lo referido al incremento general de remuneraciones, podemos apreciar, en el razonamiento expuesto por el Tribunal Arbitral, ciertos vicios. Estos se encuentran vinculados a que se ha efectuado un análisis legal de los procesos presupuestarios que limitan la capacidad de negociación colectiva de las entidades y empresas del Estado, sin considerar que (i) se trata de un asunto constitucional y, (ii) que el Tribunal Constitucional ha determinado que el derecho de negociación colectiva es de configuración legal, sin que se haya examinado cuáles son las consecuencias de que, a la fecha, no exista una ley que regule la negociación colectiva en el sector público.

A continuación abordaremos este punto de forma más pormenorizada.

B.3. Sobre la contravención a normas presupuestarias de orden público y la motivación expuesta en EL LAUDO sobre dicha materia:

31. No ha escapado a nuestro análisis la consideración de que **EMAPA SAN MARTÍN S.A.** es una empresa municipal. En ese contexto, cuando **EL SINDICATO** solicita un incremento general de las remuneraciones se presenta una tensión entre las normas presupuestarias que rigen la actividad de la Administración Pública¹⁰ y el derecho a la negociación colectiva.

32. Por un lado, **el equilibrio presupuestal es un bien constitucionalmente protegido**, encontrándose regulado por el artículo 77 y siguientes de la Constitución. Al respecto, se señala lo siguiente:

"En el Estado constitucional y democrático o en los tiempos de la constitucionalización del Derecho, el Derecho presupuestario debe considerarse impregnado por la Constitución (Guastini, 2001, p. 153) y, por lo tanto, debe configurarse como un instrumento de limitación de la

¹⁰ Al respecto, cabe señalar que tanto la Ley 28411, Ley del Sistema Nacional de Presupuesto, en su artículo 2, como el Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto, Decreto Legislativo N° 1140 (vigente desde el 16 de setiembre de 2018), en su artículo 3, incluye a las empresas de los Gobiernos Locales como parte del Sistema Nacional del Presupuesto y les hace aplicable la normatividad de la materia.

80

93

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

potestad presupuestaria del Estado en función de la realización de los derechos fundamentales"¹¹.

33. El Tribunal Constitucional se ha pronunciado respecto a la materia presupuestaria en diversas sentencias, tales como: STC. EXP. 2945-2003-AA/TC y STC. EXP. 2016-2004-AA/TC (casos relativos al derecho a la salud-VIH); STC. EXP. 0004-2004-CC (casos Presupuesto del Poder Judicial); STC. EXP. 00032-2008-PI/TC (deuda agraria); STC. EXP. 0007-2012-PI/TC, 0012-2014-PI/TC (casos relativos al FONAVI); STC. EXP. 0033-2010-PI/TC (Ley Aseguramiento Universal); STC. EXP. 00018-2013-PI/TC (caso Ley SERVIR); STC. EXP. 05057-2013-AA/TC (caso precedente desnaturalización contrato-Huatuco); STC. EXP. 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 023-2013-PI/TC (acumulados).

En ellas se reconoce el carácter constitucional de la materia presupuestaria, así como de los principios constitucionales que lo informan, entre los que se encuentran el principio de legalidad, competencia, justicia presupuestaria equilibrio presupuestal o financiero, unidad, exactitud, anticipación, anualidad, programación, estructuración y no afectación, y principio de progresividad.

34. Por otro lado, el derecho a la negociación colectiva se encuentra contemplado en el **artículo 28 de la Constitución Política**. Asimismo, se prevé el deber del Estado de promoverla.
35. Este tipo de conflictos entre principios y derechos se resuelven mediante un juicio de ponderación, en virtud del cual aquellos son entendidos no como reglas sino como "mandatos de optimización", de modo que ordenan que algo se realice "*en la mayor medida de lo posible*". Teniendo ambos rangos constitucionales, en cada caso concreto se deberá buscar una solución de optimización que preserve ambos principios o derechos en tensión, o que prefiera uno sobre el otro.

Sin embargo, en el conflicto entre **LA EMPRESA** y **EL SINDICATO**, el Tribunal Arbitral no ha considerado que la materia presupuestaria es de rango constitucional, limitándose a mencionar e, inaplicar, por control difuso, la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2018, circunscribiendo así la materia presupuestaria a un tema meramente legal.

36. A nivel legal, es pertinente indicar que desde el año 2006 las Leyes del Presupuesto del Sector Público y otras leyes, han venido prohibiendo en forma persistente que las entidades públicas reajusten o incrementen las remuneraciones de los trabajadores, mencionando que los arbitrajes laborales deben tomar en cuenta esta previsión.

¹¹ GARCÍA COBIÁN Castro, Erika. La «constitucionalización» del derecho presupuestario y la protección de los derechos fundamentales: apuntes para la reflexión en el Perú. En: Pensamiento Constitucional N° 20, 2015, pp. 161.

81

92

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

37. El Tribunal Constitucional, a propósito de procesos de inconstitucionalidad iniciados en contra de diversos artículos de la Ley del Presupuesto del Sector Público de los Años Fiscales 2012 y 2013 (**Caso Ley de Presupuesto Público**), así como de la Ley del Servicio Civil- SERVIR (**Caso Ley de Servicio Civil**), se ha pronunciado sobre dicha materia, en los siguientes términos:

- El hecho de que el artículo 42 de la Constitución guarde silencio respecto a la titularidad del derecho a la negociación colectiva por parte de los servidores públicos no puede entenderse en el sentido que lo excluya.
- El artículo 4 del Convenio 98 y el artículo 7 del Convenio 151, ambos suscritos por el Estado Peruano, establecen que los Estados miembros deben promover el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria que permitan reglamentar las condiciones de empleo por medio de contratos colectivos, sin descartar, en el ámbito de la Administración Pública, otros métodos, o procedimientos que conlleven al mismo fin.
- Dentro de estas condiciones de empleo se incluyen los salarios. Por lo tanto, forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la negociación colectiva el poder negociar reajustes o incrementos de las remuneraciones.
- El artículo 28.2 de la Constitución establece la obligación del Estado peruano de fomentar la negociación colectiva. En ese contexto, mientras la huelga es simplemente regulada, la negociación colectiva es estimulada.
- Si bien se desprendería de los instrumentos internacionales que el Estado puede contemplar métodos distintos a la negociación colectiva para discutir las condiciones de empleo de los funcionarios en el ámbito de la administración pública, en aplicación del criterio *pro homine*¹², se debe entender que la negociación colectiva es el mecanismo adecuado y privilegiado para discutir las condiciones de trabajo en una relación laboral.
- Por otro lado, la Constitución regula el contenido normativo y el contenido material de la ley presupuestal en los artículos 77 y 78. En cuanto al contenido normativo, contiene normas vinculadas a la previsión de ingresos, la habilitación de gastos o la aclaración de los estados económico-financieros, mientras que el contenido material concierne a la materialización de la política económico-financiera y a la ejecución del presupuesto público. Materias no vinculadas a estos aspectos que estén incluidas en las Leyes de Presupuesto Público implican una inconstitucionalidad por incompetencia. Asimismo, toda disposición legal cuya vigencia supere la vigencia temporal

¹² Según el cual ante una pluralidad de normas se debe emplear aquella que permita un ejercicio más efectivo y extenso de los derechos fundamentales.

82

91

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

de un año calendario de cada Ley de Presupuesto del Sector Público (del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año) es inconstitucional.

- Atendiendo a los procesos y principios presupuestarios, el Estado tiene un margen de discrecionalidad para regular la negociación colectiva en el sector público, en cuanto a la forma, modalidad, periodicidad, fuente de financiamiento y autoridades gubernamentales que deben participar. En ese contexto, el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y de "configuración legal".
- No es inconstitucional por afectar el principio de igualdad establecer diferencias entre la negociación colectiva en el ámbito privado y el público, pues está en juego el bien común y el adecuado manejo de presupuesto del Estado.
- Asimismo, debe tenerse en cuenta que el derecho a la negociación colectiva es principalmente un proceso de diálogo, en el que no siempre los trabajadores obtendrán todas sus demandas. La obligación del Estado de fomentar la negociación colectiva es de medios, y no de resultado.
- Sin embargo, la discrecionalidad estatal no puede servir para negar el derecho a la negociación colectiva, o establecer tal intervencionismo que anule la autonomía de los trabajadores y empleadores para negociar con la mayor libertad posible las condiciones de trabajo, debiéndose considerar criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.
- El equilibrio presupuestal constituye un límite válido a la negociación colectiva, admisible también en el Derecho Internacional. Sin embargo, el mismo no puede ser utilizado para vaciar de contenido el derecho de la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública. Por ello, toda restricción o limitación deberá ser temporal, estar fundadas en criterios objetivos, e ir acompañada de la previsión de otros medios que garanticen el nivel de vida de los trabajadores.
- Algunas directrices que podría tomar en consideración el Estado al momento de legislar sobre la negociación colectiva en la administración pública son: que la aprobación final del incremento pase por la aprobación parlamentaria y que en la negociación intervengan autoridades del Estado, sin obviar las previsiones derivadas de los principios que regulan el derecho constitucional presupuestario.
- Ya que toda limitación a la negociación colectiva de los trabajadores en el ámbito de la administración pública debe ser temporal (tres años como referencia), las disposiciones legales incluidas en las leyes de Presupuesto Público que la prohíben son inconstitucionales.

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

38. Entonces, el Tribunal Constitucional ha efectuado una ponderación de ambos elementos protegidos por la Constitución, en el sentido que si bien el equilibrio presupuestal califica como un bien constitucionalmente protegido, el mismo no puede determinar la supresión absoluta del derecho a la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública. Por ello, si bien este último puede ser restringido en atención a las razones presupuestarias, la medida debe ser proporcional, es decir:

- (i) Ser una restricción temporal, y no permanente.
- (ii) Estar fundada en criterios objetivos (crisis económica, por ejemplo).
- (iii) El Estado garantice, por otros medios, el nivel de vida de los trabajadores.

39. En esa misma perspectiva, el Tribunal Constitucional ha reconocido la discrecionalidad del Estado para fijar los alcances, límites y formas de la negociación colectiva en la administración pública, señalando que se trata de un **"derecho de configuración legal"**; es decir que requiere de un desarrollo legal que fije sus condiciones. Por tal motivo, advierte, tanto en el **Caso Ley de Presupuesto Público** como en el **Caso Ley de Servicio Civil**, que la regulación legal actual de la negociación colectiva en el campo de la administración pública es insuficiente.

Asimismo, "exhorta" al legislador a enmendar la omisión, en el plazo de un año. Durante ese año, establece una *vacatio sententiae* para ambas sentencias de inconstitucionalidad, a computarse desde la primera legislatura ordinaria del período 2016-2017. En tal sentido, ha requerido al Congreso, hasta en dos oportunidades, que emita una ley que regule la negociación colectiva en la administración pública de manera integral, tomando en cuenta el equilibrio presupuestal¹³.

40. Se aprecia que el Tribunal Arbitral tampoco ha señalado nada a este respecto pese a que ambas sentencias del Tribunal Constitucional sirven de sustento a su decisión. En otras palabras, no ha motivado qué implicancias genera que el Tribunal Constitucional haya catalogado a la negociación colectiva como "derecho de configuración legal" y que en la actualidad no exista una ley que lo regule.

41. Entonces, queda claro que, en relación a esta cuestión, **EL LAUDO** el Tribunal Arbitral no se refiere expresamente a las normas constitucionales

¹³ En la sentencia recaída en el **Caso Ley de Servicio Civil** afirma:

"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 y plantear el incremento de las remuneraciones y otros aspectos de naturaleza económica a través del mecanismo de la negociación colectiva, siempre que sea respetuosa del principio de equilibrio presupuestal". (Numeral 164).

84

89

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

sobre equilibrio presupuestal. Su análisis se centra en explicar por qué la prohibición establecida en el artículo 6 de la **Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018**¹⁴, la cual teóricamente determinaría su falta de competencia para pronunciarse sobre el aumento general de remuneraciones, viene a ser inconstitucional y, por lo tanto, se decide su no aplicación por control difuso.

Las consideraciones para la aplicación del control difuso sobre el artículo 6 de la **Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018** expuestas en EL LAUDO son las siguientes:

- Alegar la prohibición del incremento de remuneraciones afecta la regla de intangibilidad de los términos contractuales (en el caso, de los convenios colectivos), que pueden ser objeto de modificación vertical (impuesta por el legislador) únicamente cuando exista razones de ilicitud y orden público (numeral 60).
- La propia empresa habría aceptado someter el aumento de remuneraciones contenido en el pliego de 2018 al arbitraje. "En modo alguno, este pacto puede considerarse "ilícito" o "contraventor" del orden público" (numeral 61).
- Las partes decidieron someter a arbitraje sus diferencias con fecha 06 de julio de 2018, fecha en la cual la no estaba en vigor el artículo 6, pues de conformidad con los artículos 77 y 62, primer párrafo de la Constitución, las normas de la Ley de Presupuesto para el Sector Público rigen para cada año fiscal determinado.
- El Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad de diversos artículos de la Ley de Presupuesto Público para el año 2012, Ley 29812, disponiéndose además la inconstitucionalidad "por conexión" de la prohibición de negociación colectiva por incrementos salariales de los trabajadores de las entidades del Estado contenidos en el artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014 y 2015. Por "conexión", se debe aplicar el mismo razonamiento a la Ley de

¹⁴ **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. (*)

85

88

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018 (numerales 72 y 73).

- En cualquier caso, la prohibición de reajustar o incrementar las remuneraciones vulnera el derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 28 inciso 2 de la Constitución (numeral 25); al cual esta no impone ninguna limitación (numerales 25 y 26). Así, en cuanto a los derechos colectivos de los servidores públicos, la Constitución fija límites respecto a los titulares, pero no al contenido.
- Asimismo, los convenios internacionales de derechos humanos, que forman parte del bloque de constitucionalidad (Convenios 87 y 97 de la Organización Internacional del Trabajo), reconocen el derecho a la libertad sindical, siendo la libre configuración del contenido negocial parte de su contenido esencial. Complementariamente, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución establece que los derechos humanos deben ser interpretados de conformidad con los tratados internacionales suscritos por el Perú (numeral 77).
- En la Sentencia de fecha 10 de noviembre de 2011, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente en el expediente No. 2491-2011, se señala que la disposición presupuestaria que prohíbe aumentos termina por desconocer el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva (numeral 78).
- Se toma en cuenta también el Caso 2690, recogido por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT y presentado ante éste en el año 2010 (Informe No. 357) por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú, derivado de la negativa de la SUNAT de someter a arbitraje la negociación colectiva. El Comité subrayó que la imposibilidad de negociar aumentos en forma permanente es contraria al principio de negociación y libre y voluntaria (numeral 79).
- Si bien existen circunstancias en las cuales es razonable y necesario establecer limitaciones al contenido de la negociación colectiva, tienen que ser excepcionales, transitorias, y responder a criterios objetivos (numeral 81).

Su análisis, según el cual el compromiso arbitral no ha vulnerado el orden público, se basa en la aplicación del artículo 6 de la Ley 30393, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018. Como esta ley sería inconstitucional, no se habría contravenido ninguna de orden público. No se pronuncia expresamente sobre las normas presupuestarias constitucionales.

42. Asimismo, existen otros argumentos expuestos por el Tribunal Arbitral que son cuestionables y configuran una motivación aparente. En efecto, el hecho

86

D²

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

que **LA EMPRESA** haya acordado someter a arbitraje lo relacionado al aumento general de las remuneraciones no implica que la autonomía de la voluntad puede estar por encima de normas constitucionales que buscan proteger un interés general (normas presupuestarias); es decir, normas que son de orden público. Así, es admitido por generalizada doctrina que la autonomía de la voluntad se encuentra limitada por: (i) el orden público y, (ii) los derechos de terceros. Incluso el propio Tribunal Arbitral reconoce que por cuestiones de interés público el legislador puede modificar verticalmente el contenido de los acuerdos celebrados en ejercicio de la autonomía de la voluntad.

Por lo tanto, el que **LA EMPRESA** haya celebrado voluntariamente el compromiso arbitral no excluye que se pudiera estar afectando el orden público.

43. Sin perjuicio de estos vacíos y defectos en la construcción del razonamiento lógico de **EL LAUDO**, somos de la opinión que una demanda de anulación contra **EL LAUDO** invocando la contravención a las normas presupuestarias de la Constitución (infracción al orden público), o la vulneración al derecho al debido proceso por infracción del deber de motivación, tendría probabilidades reducidas de ser amparada, por las siguientes razones:

Primero, porque nos encontramos ante un laudo arbitral de "equidad", es decir los árbitros, que no precisan ser abogados, resuelven conforme a su real saber y entender. Esto implica que el parámetro de motivación que se exige sea más flexible.

Segundo, porque la contravención al orden público no encuadra en ninguna de los supuestos de nulidad establecidos por el **V Pleno Supremo en materia Laboral y Previsional**. Ante ello, habría que convencer a la Sala Laboral que dichas causales no son taxativas, y que en todo caso la contravención al orden público es una causal que puede ser, incluso, analizada de oficio. Así ha venido siendo entendido por las Salas Comerciales de la Corte Superior de Justicia de Lima, al tramitar demandas de anulación de laudos arbitrales¹⁵.

Si no se pasa este filtro de la causal invocada, la demanda será declarada improcedente.

Tercero, porque en toda anulación de laudo existe la contingencia de que la Sala Laboral interprete que lo que se cuestiona es un tema de "fondo"¹⁶ y, por tanto, exento de revisión judicial.

¹⁵ **ARRARTE ARISNABARRETA, Ana María**. Apuntes sobre la causal de anulación de laudos por materia no arbitrable, y su invocación de oficio. En: *Ius et Veritas*. No. 50. Julio 2015.

¹⁶ Decreto Legislativo N° 1071

87

36

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

Cuarto, porque en base al reconocimiento constitucional que se le otorga a la negociación colectiva y a los instrumentos internacionales suscritos por el Estado Peruano, a las sentencias del Tribunal Constitucional, y a la doctrina mayoritaria, la judicatura tiene asumido que se puede someter a arbitraje los reclamos vinculados a incrementos salariales de funcionarios del sector público o de empresas del Estado que realizan actividad económica. Ello ha sido establecido en las siguientes sentencias: Apelación Laboral N° 18792-2017, 18796-2017, N°2871-2015, 2840-2015, 3839-2015, 12017-2015, 2988-2015, 16238-2018, 3884-2014, 2830-2015, 12139-2015, 5975-2015, 14233-2015 y 11455-2015¹⁷, entre otras.

En estas sentencias, los órganos jurisdiccionales señalan reiteradamente, siguiendo la ruta del Tribunal Constitucional, que el Estado en efecto puede limitar o efectuar distinciones a la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública, de manera que se resguarden las normas presupuestarias. Pero lo que no puede hacer es suprimir por completo el derecho, tal y como también ha sido ratificado por el OIT. En consecuencia, **LA EMPRESA** tendría que ir en contra de este juicio de ponderación.

Obtener que esta tendencia se revierta es altamente improbable.

Quinto, en cuanto a la opinión de los especialistas en la materia, la mayoría se muestra de acuerdo con las directrices del Tribunal Constitucional.

Para Elmer ARCE, cuando el Estado actúa como empleador, está ejerciendo "actos de gestión" y no "actos de policía", por lo cual debe tratarse como cualquier otro empleador.

Para Carlos BLANCAS, el equilibrio presupuestal es un bien constitucional, en cuanto "garantiza el uso adecuado de los recursos públicos para atender las necesidades sociales y, asimismo, el buen funcionamiento de las instituciones del Estado". No obstante, para este autor ello podría influir, pero no aniquilar los aumentos de los funcionarios de dicho sector. Sostiene que las prohibiciones contenidas en las Leyes de Presupuesto del Sector Público constituyen un atropello continuo al derecho de negociación de los trabajadores. Agrega que, aun de dictarse una ley que regule la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública, la misma no debería

Artículo 62.- Recurso de anulación.

(...)

2. El recurso se resuelve declarando la validez o la nulidad del laudo. Está prohibido bajo responsabilidad, pronunciarse sobre el fondo de la controversia o sobre el contenido de la decisión o calificar los criterios, motivaciones o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral.

¹⁷ Para un análisis de estas sentencias, v. **PACORI CARI, José María**. El arbitraje como solución a la prohibición legal de negociar incrementos remunerativos en el sector público. En: Administración Pública & Control, No. 58, Octubre 2018.

88

85

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

aplicarse a los trabajadores de las Empresa del Estado, las cuales deben regirse por la negociación colectiva en el régimen privado.

Uno de los pocos especialistas que señala que debería privilegiarse el equilibrio presupuestal es Jorge DANÓS, bajo el argumento que "las restricciones para la negociación colectiva en el sector público han tratado de evitar que se produzca un desorden en el régimen remunerativo de las entidades pública que pueda seguir agravando el caos existente", así como que el Estado no es "dueño" de los fondos que maneja.

Este autor va todavía más allá, afirmando que en tanto el Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la negociación colectiva es de carácter legal, las sentencias sobre la materia emitidas por dicho órgano no podrían servir para que los trabajadores del sector público exijan someter a arbitraje el incremento de sus remuneraciones¹⁸. Esta es la postura que LA EMPRESA tendría que esgrimir en un eventual proceso de anulación de laudo. No obstante, se trata de una postura minoritaria.

Finalmente, toda vez que **EMAPA SAN MARTÍN** es una empresa municipal que se financia con los propios recursos que recauda (tal y como lo señala **EL LAUDO**), los argumentos vinculados a la Ley del Presupuesto del Sector Público pierden fuerza.

44. Adicionalmente, como hemos mencionado, en el **Caso Ley de Presupuesto Público y el Caso Ley de Servicio Civil** el Tribunal Constitucional catalogó a la negociación colectiva como un derecho colectivo "de configuración legal", exhortando al Congreso para que emita una ley reguladora de la negociación colectiva en el sector público. Asimismo, supeditó los efectos de sus sentencias a una *vacatio legis* de un año, computada a partir de la instalación de la Primera Legislatura Ordinaria 2016-2017.

Dado que dicha instalación ocurrió el 28 de julio de 2016, está claro que los períodos de *vacatio legis* se encuentran vencidos, sin que el Estado haya cumplido con publicar la norma requerida. En octubre del año pasado, el Pleno del Congreso aprobó un proyecto de ley, remitiendo el mismo al Poder Ejecutivo para sus observaciones. Sin embargo, aún no se convierte en ley.

45. Así las cosas, consideramos poco probable que los jueces interpreten que el incumplimiento del Estado debe perjudicar a los trabajadores, negándoles cualquier posibilidad de someter arbitraje los reajustes o incrementos de las remuneraciones por la falta de desarrollo legal del legislador.

¹⁸ Estas opiniones pueden ser encontradas en "La negociación colectiva en materia remunerativa en el sector público y su relación con la Ley del Presupuesto del Sector Público". Ius et veritas. N° 51. Diciembre 2015.

89

54

ESTUDIO
MONROY
ABOGADOS

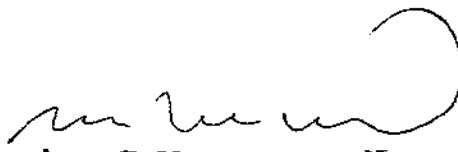
46. Además, se debe considerar que el Tribunal Constitucional ha puntualizado que el que un derecho sea de "configuración legal" y el legislador no cumpla con determinar una regulación, no puede importar que su contenido quede vacío, pues todo derecho fundamental tiene un contenido mínimo protegido¹⁹, todo lo cual reduce las posibilidades de éxito de una demanda de anulación contra **EL LAUDO**.

• **CONCLUSION:**

Consideramos que si bien existen argumentos para interponer una demanda de anulación contra **EL LAUDO** sustentada en razones vinculadas a la afectación al orden público (causal que se analiza de oficio), o a la infracción a la debida motivación de resoluciones judiciales (artículo 63, numeral 1, acápite b) de la ley arbitral), esta tendría reducidas probabilidades de ser amparada por la tendencia predominante que vienen siguiendo las cortes peruanas en torno a la problemática de la negociación colectiva en el sector público.

Sin otro particular, nos despedimos.

Atentamente,



Juan F. Monroy Gálvez

¹⁹ En el EXP. N.º 1417-2005-AA/TC, el Tribunal Constitucional señaló lo siguiente:

"12. Los derechos fundamentales cuya configuración requiera de la asistencia de la ley no carecen de un contenido *per se* inmediatamente exigible a los poderes públicos, pues una interpretación en ese sentido sería contraria al principio de fuerza normativa de la Constitución. Lo único que ello implica es que, en tales supuestos, la ley se convierte en un requisito *sine qua non* para la culminación de la delimitación concreta del contenido directamente atribuible al derecho fundamental".

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA

05/06/2019 12:21:10

Pag 2 de 2

Sede Arnaldo Marquez

Arnaldo Marquez 1061 - 1065 - 1069 Jesus Maria

Cargo de Ingreso de Expediente
(Centro de Distribucion General)

EXPEDIENTE
JUDICIAL
ELECTRÓNICO

Cod. Digitalizacion: 0000464721-2019-EXP-SP-LA

Expediente :00166-2019-0-1801-SP-LA-01 F.Inicio : 05/06/2019 12:21:04

Sala :1° SALA LABORAL PERMANENTE

F.Ingreso : 05/06/2019 12:21:04

Presentado :TERCERO

Relator :FRISANCHO APARICIO, MARIA L Exp.Juzgado:

Secretario CONSUELO LAZO RUTH GENOVEVA

Páginas

Proceso :ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES

Motivo.Ing :DEMANDA

Folios : 65

Materia :ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES

N°Ref. Sala : 00712 - 2019 - 0

Cuantia :Soles .00

N Copias/Acomp 4

Dep Jud :SIN DEPOSITO JUDICIAL

Arancel :3 026784 S/.420.00 026853 S/.12.90 026919 S/.8.60

Sumilla : DEMANDA DE ANULACION DE LAUDO ARBITRAL

Observación: ADJ ARANCELES// ADJ DOC EN COPIAS COMO ANEXOS

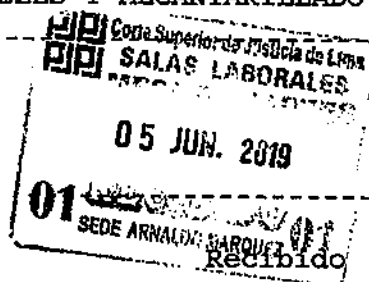
DEMANDANTE EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLES Y ALCANTARILLADO SA

CHAVEZ SANTOS, JOSE JONATHAN

Ventanilla 1

Modulo 1

"El Titular se compromete a cancelar y presentar este documento cuando el juez de la causa lo requiera."



91

72

43
unidades
Tres

a) La causal prevista en el artículo 63, numeral 1, acápite b) del Decreto Legislativo N° 1071²; y,

b) La infracción al orden público.

II. RELACIÓN JURÍDICO PROCESAL Y COMPETENCIA:

1. La presente demanda deberá entenderse con:

• **El Sindicato de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado San Martín -SITAPASAM**, en el domicilio fijado en el Acta de Inicio del Proceso Arbitral: **Jirón Huáscar 416, Banda de Shilcayo, Tarapoto, San Martín**, representado por **Jorge Ernesto Macahuachi Panduro**, Secretario General.

• **Raúl Guillermo Saco Barros**, Presidente del Tribunal Arbitral, quien deberá ser notificado en su domicilio registrado ante la RENIEC: **Bolognesi 575-G-502, San Miguel, Lima**.

• **José Avilio Marcos Sánchez Zegarra**, árbitro, quien deberá ser notificado en su domicilio registrado ante la RENIEC: **Pablo Casals 122, San Borja, Lima**.

• **Jorge Andrés Ticerán Espejo**, árbitro, quien deberá ser notificado en su domicilio registrado ante la RENIEC: **Jr. El Sol 460, Casa E, Urb. El Sol de la Molina 1 Etapa, La Molina, Lima**.

2. En cuanto a la competencia de esta Sala, como se podrá advertir de la copia del Laudo sub-litis que acompañamos como **Anexo 1-C**, el lugar de emisión

² Decreto Legislativo N° 1071, Ley que norma el arbitraje

Artículo 63.- Causales de anulación

1. El laudo sólo podrá ser anulado cuando la parte que solicita la anulación alegue y pruebe:
(...) b. Que una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos.

- 92
- 31
- 75
11/11/14
11/11/14
6. Dentro del plazo de diez días hábiles, procedemos a demandar la anulación de dicho Laudo por los motivos que pasamos a exponer.

IV. **FUNDAMENTOS POR LOS CUALES SOLICITAMOS SE DECLARE NULO EL LAUDO SUB-LITIS, DISPONIÉNDOSE QUE LOS ÁRBITROS EMITAN UN NUEVO PRONUNCIAMIENTO CONSIDERANDO TODOS LOS ASPECTOS DE LA CONTROVERSID:**

IV. 1 **SOBRE EL PRINCIPIO DE TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA EN SEDE ARBITRAL:**

1. En su calidad de máximo intérprete de la Constitución, el Tribunal Constitucional (en adelante, el TC) ha reconocido que el arbitraje no constituye una "isla" privilegiada, exenta de cumplir las normas constitucionales. Así, en el caso *Fernando Cantuarias Salaverri* (Exp. 6167-2005-PHC/TC), se refirió expresamente al sometimiento del arbitraje a los preceptos y principios constitucionales, en los siguientes términos:

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

La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 2º inciso 24 literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139º de la propia Constitución.

(...)

20. (...) de allí que, si bien la autonomía de la jurisdicción arbitral tiene consagración constitucional, no lo es menos que, como cualquier particular, se encuentra obligado a respetar los derechos fundamentales, en el marco vinculante del derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva (artículo 139º de la Constitución)".

93

80

42
cuando y
falta

En esa línea, se fijó la siguiente regla vinculante:

"a) El recurso de anulación previsto en el Decreto Legislativo N° 1071, que norma el arbitraje y, por razones de temporalidad, los recursos de apelación y anulación para aquellos procesos sujetos a la Ley General de Arbitraje (Ley N° 26572) constituyen vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias para la protección de derechos constitucionales (...).

5. En consecuencia, es indudable que hoy en día la afectación de un derecho constitucional, especialmente al debido proceso y la tutela jurisdiccional (o procesal) efectiva, debe ser invocada en el proceso de anulación de laudo.
6. Para garantizar la efectiva protección de los derechos que forman parte del debido proceso, el **Decreto Legislativo N° 1071, Ley que norma el arbitraje**, contempla la siguiente causal de anulación de laudo:

Artículo 63.- Causales de anulación

1. El laudo sólo podrá ser anulado cuando la parte que solicita la anulación alegue y pruebe:

(...) b. Que una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos.

7. La frase "no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos" debe ser entendida en términos amplios, como la imposibilidad de hacer valer cualquiera de los derechos que informan el debido proceso. Por tanto, ante la vulneración a cualquier derecho conformante del debido proceso, el agraviado se encuentra en aptitud de solicitar un control de constitucionalidad respecto del laudo ante el órgano jurisdiccional.

"18. Este Colegiado estima que en tanto es posible que mediante el recurso de anulación de laudo resulte procedente revertir los efectos del pronunciamiento arbitral en los casos en los que éste involucre la afectación de derechos constitucionales, su naturaleza no es la de una vía previa, es decir la de una instancia anterior al proceso constitucional, sino más bien, la de una vía procedimental igualmente satisfactoria, en los términos a los que se refiere el Artículo 5° inciso 2) del Código Procesal Constitucional. En tales circunstancias quien acuda al recurso de anulación de laudo debe saber que lo que la instancia judicial decida ha de ser lo definitivo, sin que sea posible a posteriori acudir al proceso constitucional de amparo, ya que en este supuesto es de aplicación el inciso 3 del artículo 5° del CPCConst".

49
coherente y
claro

12. Ello es así porque, junto a la ausencia (total) de motivación, que es el supuesto más evidente de inobservancia del derecho a la debida motivación -pero también el de menos probabilidad de ocurrencia-, el TC ha determinado otros supuestos de indebida motivación: (a) motivación aparente, (b) falta de motivación interna del razonamiento, (c) deficiencia en la justificación de las premisas, (d) motivación insuficiente y (e) motivación incongruente (Caso *Giuliana Llamoja*, Exp. N° 00728-2008-PHC/TC).
13. De acuerdo a esta doctrina jurisprudencial del TC, se hace evidente que una decisión puede contener varias páginas de parte considerativa, pero aun así no satisfacer el derecho a la debida motivación. La observancia del deber de motivación depende, al final, de la materia de la cuestión controvertida. Atendiendo a la complejidad de la misma, o a los valores fundamentales involucrados, se exigirá un determinado nivel de motivación.
14. Es importante aclarar, en relación a este tema, que la previsión del artículo 62 inciso 2 del Decreto Legislativo N° 1071⁶ no puede fungir de pretexto para no apreciar si la motivación arbitral cumple con el estándar constitucional. Como ha cuidado de advertir el autor Esteban ALVA NAVARRO:

"Sostener que la revisión de la motivación del laudo implicaría la intromisión en los aspectos propios del criterio arbitral o del fondo de la materia controvertida en el arbitraje, es un completo error. (...)

Este pronunciamiento es un claro reflejo de la posición que en nuestro medio condena cualquier tipo de examen por parte del juez a la motivación expresada por los árbitros, por buena o mala, coherente o incoherente que pueda ser, limitando al juez a verificar únicamente si existe algo en el laudo que pueda calificarse como motivación (...).

Durante los años 2007 y 2008 pueden encontrarse numerosos pronunciamientos que defienden la posibilidad de

⁶ Artículo 62.- Recurso de anulación.
(...).

2. El recurso se resuelve declarando la validez o la nulidad del laudo. Está prohibido bajo responsabilidad, pronunciarse sobre el fondo de la controversia o sobre el contenido de la decisión o calificar los criterios, motivaciones o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral.

95

72

51
anexo 57
página 2

motivación judicial. Incluso para algunos autores este estándar se eleva atendiendo a que los árbitros pueden decidir utilizando criterios extrajurídicos.

Así, al respecto, en doctrina se comenta lo siguiente:

"Nuestra inquietud por investigar este tema y compartir algunas reflexiones tiene como origen una suerte de 'creencia', bastante común en nuestra comunidad jurídica, en el sentido que las decisiones finales o laudos emitidos en un arbitraje de conciencia no requieren motivación alguna (...) Sin embargo, esta respuesta nos hace tener serios reparos (...)">⁹

Otro autor señala:

"En consecuencia, el arbitraje de conciencia no sólo exige fundamentación sino me atrevería a decir que tiene que ser más fundamentado que el de derecho (...)">¹⁰

17. En consecuencia, queda claro que la motivación de toda decisión, sea judicial o arbitral, o sea producto de un arbitraje derecho o de equidad, sin excepción, puede ser sometida a revisión judicial, con la finalidad de resguardar el derecho de todo justiciable a una debida motivación.

IV.3. SUSTENTACIÓN DE LAS CAUSALES INVOCADAS:

Con este necesario marco teórico, pasamos a sustentar las causales por las cuales solicitamos la **NULIDAD** del Laudo Arbitral económico de fecha 20 de mayo del corriente año.

IV.3.1. ARTÍCULO 63, NUMERAL 1, ACÁPITE B) DE LA LEY ARBITRAL: INOBSERVANCIA DEL ESTÁNDAR CONSTITUCIONAL DE LA MOTIVACIÓN:

⁹ ARRARTE ARISNABARRETA, Ana María. Sobre el deber de motivación y su aplicación en los arbitrajes de conciencia. Themis. No. 43. 2001, p. 53.

¹⁰ DE TRAZEGNIES, Fernando. Arbitraje de Derecho y Arbitraje de Consciencia. En: Ius et veritas. No. 12. 1996, p. 122.

53
cuentas y
Tres

22. Ahora bien, seremos claros en que no es nuestro propósito cuestionar la declaración de inconstitucionalidad del TC de dichas prohibiciones contenidas en las leyes de Presupuesto del Sector Público.

Tampoco pretendemos cuestionar los argumentos utilizados por los árbitros para aplicar el control difuso respecto del artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2018.

23. Estas cuestiones están fuera del alcance de la presente demanda. Sin embargo, consideramos que si se va a utilizar una sentencia como parte trascendental de la justificación, no se puede emplear solo una parte de la misma (la que favorece a una de las partes), sin explicar o sustentar por qué lo expuesto en otras secciones no resulta aplicable al caso concreto. Es aquí cuando no solo se afecta el derecho a la motivación, sino también se pone en duda la imparcialidad e independencia del juzgador.

24. Nos explicamos. Si bien en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC citados en el Laudo sub-litis el TC estableció que es inconstitucional establecer una prohibición absoluta de negociación colectiva de los trabajadores del sector público por ser este un derecho previsto en la Constitución y en convenios internacionales, en la misma sentencia determinó que, en todo caso, estando a que las normas presupuestarias también están recogidas en la Constitución, la negociación colectiva en el sector público SIEMPRE DEBERÁ TOMAR EN CUENTA LOS PROCESOS PRESUPUESTARIOS CONSTITUCIONALES.

25. Así, en la sentencia recaída en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC, citada en el Laudo sub-litis, el TC reconoció expresamente la naturaleza **CONSTITUCIONAL** de las normas presupuestarias, bajo los siguientes términos (numerales 20 y 22):

"20. La Constitución regula el contenido normativo de la ley presupuestal. Su artículo 77, en la parte pertinente, señala que 'La estructura del presupuesto del sector público: contiene dos secciones: Gobierno Central e instancias descentralizadas. El presupuesto

97

76

55
anexo
anexo

principios de equilibrio y legalidad presupuestal. Por ello, cualquiera que fuese el modelo por el que opte el legislador, la aprobación final del incremento de remuneraciones ha de contemplar la aprobación parlamentaria. (...)”.

27. Entonces, nadie niega que el derecho a la negociación colectiva sea constitucional y que, en tal sentido, no se pueda prohibir la arbitrabilidad del incremento de remuneraciones, como lo ha puntualizado el TC en la sentencia recaída en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC, y es acogido por el Tribunal Arbitral en el Laudo sub-litis. Sin embargo, la sentencia del TC no se limita a eso: el órgano constitucional determina que la negociación colectiva del sector privado, que se rige exclusivamente por la autonomía de la voluntad, no puede ser igual a la negociación colectiva de los trabajadores públicos, independientemente del régimen al que estos se adscriban.

Por ello, en aplicación de la misma sentencia del TC aludida en el Laudo sub-litis, quien resuelva sobre los reclamos de esta última categoría de trabajadores deberá tomar en cuenta las **normas constitucionales sobre presupuesto**, con el fin de establecer una opción conciliadora entre ambos principios o derechos constitucionales (negociación colectiva y normas presupuestarias previstas en la Constitución).

28. No obstante ello, en ninguna parte de su laudo el Tribunal Arbitral hace siquiera mención a las normas **CONSTITUCIONALES** sobre presupuesto público, aplicables también a las empresas del Estado que realizan actividad empresarial, a fin de armonizar los resultados de la negociación colectiva con los procesos presupuestarios, tal y como lo dispone el TC.

Como hemos indicado, el Tribunal Arbitral tan solo toma en cuenta la Ley del Presupuesto del Sector Público para el año 2018, DE CARÁCTER MERAMENTE LEGAL, la que rápidamente aparta aplicando control difuso. Es decir, un asunto CONSTITUCIONAL (normas presupuestarias constitucionales) lo hace aparecer como una cuestión exclusivamente legal.

98 95
57
anexo 1
pate

manera, las normas sobre presupuesto público tienen rango constitucional (artículos 77, 78 y siguientes), disponiendo que siempre que se evalúe una negociación colectiva en el sector público, se tomen en cuenta los principios presupuestarios, a fin de armonizar ambos elementos constitucionales.

El Tribunal Arbitral, pese a utilizar la sentencia del TC como parte fundamental de su decisión, omite toda motivación o justificación sobre en qué modo lo que está decidiendo se ajusta o armoniza con las normas constitucionales sobre presupuesto.

32. Por otro lado, otra sección de la sentencia recaída en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC, utilizada como sustento del control difuso en el Laudo sub-litis, que ha sido totalmente ignorada en la motivación es aquella en la que el TC establece que el derecho a la negociación colectiva es de configuración legal¹¹, y se insta al Estado a fijar las condiciones de su ejercicio en un plazo de un año contado desde la instalación de la Primera Legislatura Ordinaria 2016-2017.

Así, en la sentencia recaída en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC, se afirmó que:

"53. El derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y configuración legal.

33. En esa misma línea, el TC reconoce en la susodicha sentencia que el legislador, en aras de preservar el orden público constitucional (normas presupuestarias), puede establecer condiciones al ejercicio o límites a la negociación colectiva en el ámbito público, reiterando que ello es posible porque se trata de un derecho de configuración legal:

"57. Lo anterior no significa que el legislador no pueda establecer condiciones a su ejercicio o límites al contenido de la negociación que tengan como base el orden público

¹¹ Es decir, requiere de intermediación legal para su concreción.

59
 documento 1
 almor

37. Finalmente, debemos efectuar una aclaración necesaria: el requisito establecido en el artículo 63, numeral 2, del Decreto Legislativo N° 1071, no nos puede ser exigible¹².

Primero, porque la ley arbitral es solo de aplicación supletoria, y las normas laborales (Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento) no establecen un requisito similar.

Segundo –y esto resulta fundamental– porque la defectuosa motivación no se ha presentado durante el arbitraje, sino directamente en el Laudo sub-litis. Contra el Laudo, solo cabe solicitar su corrección, la cual se restringe a errores materiales, numéricos, de cálculos, tipográficos, o de naturaleza similar, como prescribe el artículo 58 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo¹³.

IV.3.2. INFRACCIÓN AL ORDEN PÚBLICO

38. La segunda razón por la cual pedimos la nulidad del Laudo es sub-litis es la infracción al orden público. Se debe considerar que las normas presupuestarias son de naturaleza pública, entendido el orden público como "los principios jurídicos, públicos y privados, políticos, morales y económicos que son absolutamente obligatorios para la consecución del orden social en un pueblo y en una época determinada, siendo además principios o directivas que en cada momento informan las instituciones jurídicas (...)"¹⁴.

¹² Decreto Legislativo N° 1071, Ley que norma el arbitraje
 Artículo 63.- Causales de anulación

2. Las causales previstas en los incisos a, b, c y d del numeral 1 de este artículo sólo serán procedentes si fueron objeto de reclamo expreso en su momento ante el tribunal arbitral por la parte afectada y fueron desestimadas

¹³ Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Artículo 58.- A solicitud de parte, formulado dentro de un (01) día hábil posterior a la notificación del laudo, o de oficio dentro del mismo plazo, el árbitro o Tribunal Arbitral podrá corregir errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográficos, o de naturaleza similar. La corrección se hará por escrito dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, la corrección formará parte del laudo.

¹⁴ DOLORIER TORRES, Javier. Orden público económico, orden público laboral y los límites a la autonomía colectiva. Themis N° 27-28. 1994. p. 206.

61
Sanción 7

"Dentro del sistema de revisión judicial estricta del arbitraje, son las propias partes quienes tienen en sus manos la posibilidad de establecer, con la presentación de su recurso, las causales de anulación sobre las cuales se desenvolverá la labor de revisión del juez y, al mismo tiempo, tienen también la carga de probar la existencia de cada una de ellas (...)

Peró, es necesario precisar que esta regla está referida únicamente a las causales de anulación de interés privado, y no a aquellas que son de interés público, las cuales son observables incluso de oficio por el juez. Esta diferenciación entre causales de interés privado y de interés público puede advertirse con mayor claridad de la formulación adoptada en la Ley Modelo de UNCITRAL, la cual al referirse a la petición de nulidad de un laudo arbitral, divide las causales de anulación entre: a) aquellas que deben ser probadas por la parte que formula la petición («la parte que interpone la petición [de anulación] pruebe»), y b) aquellas que, además, pueden ser observadas de oficio por el juez que conoce la petición («el tribunal [de revisión] compruebe»); subsumiendo dentro de la primera clasificación a los motivos de anulación relacionados con derechos de las propias partes intervinientes en el arbitraje (...) y reservando la segunda, para albergar las causales de anulación que involucran más bien a los intereses del Estado sede del proceso (pronunciamiento sobre materias no susceptibles de arbitraje de acuerdo a la Ley del Estado sede, o violación al orden público de este último)¹⁷.

42. Asimismo, es importante destacar que el hecho que un laudo sea de "equidad", no exime al Tribunal Arbitral de considerar las normas de orden público al fallar. Se sostiene lo siguiente:

"Juzgar según la equidad significa juzgar conforme o la cultura económico y social de un tiempo». Por ello, un laudo de equidad contra el orden público es imposible de concebir. (...) Un laudo de equidad, una expresión de cierta cultura económica y social, no puede contrariar lo que, precisamente, esa sociedad tiene como esencial. Ello porque la equidad tiene en esos preceptos sus propios cimientos"¹⁸.

43. Entonces, si bien existen causales de anulación que tutelan el interés de la parte (como el derecho a la debida motivación expuesta en el apartado anterior), otras —como la contravención al orden público— protegen intereses

¹⁷ ALVA NAVARRO, Esteban y Roger VIDAL RAMOS. Ob.Cit, p. 92-93.

¹⁸ PORTOCARRERO LANATTA, Ramiro. Ob.Cit., p. 382.

63
anexo 7
1/10/18

perfil de una sociedad determinada. Dado el carácter necesario de dichas reglas (que con razón se las llama inderogables) es factible considerar que su aplicación no escapa al campo arbitral (...).

El arbitraje no puede ser considerado un mecanismo para evadir su cumplimiento. Ello es así tanto en su desarrollo (orden público procesal) COMO EN SU FINALIZACIÓN (ORDEN PÚBLICO MATERIAL)²⁰. (El énfasis es nuestro).

45. Es lo que ha ocurrido en este caso, pues en ninguna parte del Laudo sub-litis se aprecia que el Tribunal Arbitral haya considerado las principios **CONSTITUCIONALES** sobre el presupuesto público (artículos 77 y siguientes), aplicable también a las empresas del Estado²¹. Es en base a estos principios que se elabora el Presupuesto Público de cada Año Fiscal, y que las empresas estatales aprueban su Presupuesto Institucional de Apertura.
46. La importancia de considerar las normas constitucionales sobre presupuesto público en la ponderación con el derecho a la negociación colectiva no ha sido ajena a la doctrina laboral. Sobre ello, se ha señalado:

"Sin llegar a tan apocalíptica conclusión, y coincidiendo con De la Villa y García Becedas, la adopción de decisiones de política económica constituye, sin duda, una competencia del gobierno que no cabe cuestionar. El respeto que la autonomía colectiva debe guardar al orden público económico también es innegable. Pero su adopción no se halla tan incondicionada como para tolerar la violación o minoración excesiva de otros derechos constitucionalmente reconocidos y protegidos; para lo cual, como veremos luego, nuestra Constitución plantea un procedimiento que armoniza el interés general con el derecho a la negociación colectiva de los sujetos colectivos"²².

²⁰ PORTOCARRERO LANATTA, Ramiro. Ob.Cit., p. 367.

²¹ Tanto la derogada Ley 28411, Ley del Sistema Nacional de Presupuesto, en su artículo 2, como el Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto, Decreto Legislativo N° 1140 (vigente desde el 16 de setiembre de 2018), en su artículo 3, incluye a las empresas de los Gobiernos Locales como parte del Sistema Nacional del Presupuesto y les hace aplicable toda la normatividad de la materia.

²² DOLORIER TORRES, Javier. Ob.Cit., p. 208 y 209.

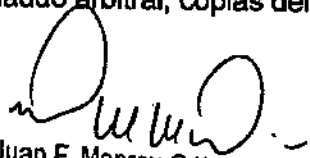
PRIMER OTROSÍ DECIMOS: Que, adjuntamos los siguientes anexos:

- 1-A: Poderes de nuestro representante.
- 1-B: Documento Nacional de Identidad de nuestro representante.
- 1-C: Copia del Laudo de fecha 20 de mayo de 2019.
- 1-D: Acta de Entrega del Laudo, de fecha 22 de mayo de 2019.
- 1-E: Acta de Inicio de proceso arbitral, de fecha 6 de setiembre de 2018, en la cual consta la dirección de **EL SINDICATO**.
- 1-F: Constancia de consulta en Línea RENIEC del ciudadano Raúl Guillermo Saco Barros.
- 1-G: Constancia de consulta en Línea RENIEC del ciudadano José Avilio Marcos Sánchez Zegarra.
- 1-H: Constancia de consulta en Línea RENIEC del ciudadano Jorge Andrés Ticerán Espejo.

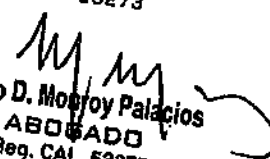
SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS: Delegamos nuestra representación procesal en los abogados que suscriben este primer escrito, y les otorgamos las facultades generales de representación previstas en el artículo 74 del Código Procesal Civil, declarando estar instruidos de la representación y los alcances de la misma.

TERCER OTROSÍ DECIMOS: Que, acompañamos tasa judicial por anulación de laudo arbitral, copias del presente escrito y cédulas en cantidad suficiente.

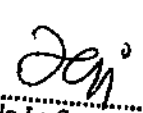
Lima, 05 de junio de 2019.


Juan F. Monroy Gálvez
ABOGADO
Lima: Reg. CAL. N° 11036
Callao: Reg. CAC. N° 2311

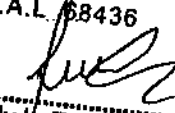

José Omar Cairo Rotañ
ABOGADO
REG. CAL. 23273


Mario D. Monroy Palacios
ABOGADO
Reg. CAL. 53255


ALBERTO SIMONS PINO
ABOGADO
Reg. CAL. 38880


Fiorella La Serna Jordán
ABOGADA
Reg. CAL 52218


Francis Aliaga Sánchez
ABOGADA
C.A.L. 68436

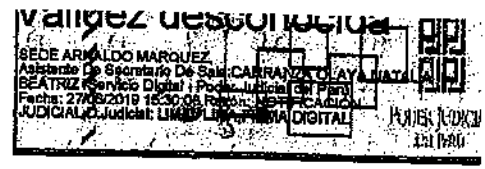

Nataly L. Félix Acosta
ABOGADA
REG. CAL. N° 69788



103

2

4R



PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA

Sede Arnaldo Marquez
Arnaldo Marquez 1061 - 1065 - 1069 Jesus Maria

CEDULA ELECTRONICA
EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

27/06/2019 15:30:04
Pag 1 de 1
Número de Digitalización
0000487124-2019-ANX-SP-LA



420190913122019001661801424000710

NOTIFICACION N°91312-2019-SP-LA

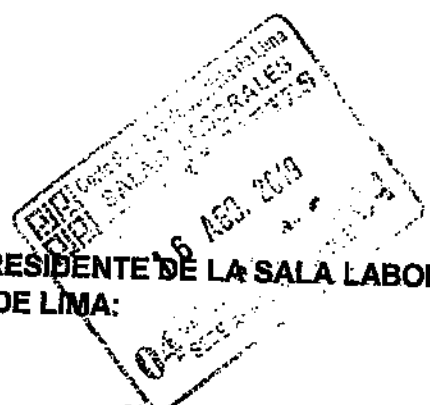
EXPEDIENTE	00166-2019-0-1801-SP-LA-01	SALA	1° SALA LABORAL PERMANENTE
RELATOR	FRISANCHO APARICIO, MARIA LUZ	SECRETARIO DE SALA	CONSUELO LAZO RUTH GENOVEVA
MATERIA	ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES		
DEMANDANTE	: EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLES Y ALCANTARILLADO SAN MARTIN,		
DEMANDADO	: SACO BARROS, RAUL		
DESTINATARIO	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLES Y ALCANTARILLADO SAN MARTIN		

DIRECCION : Dirección Electrónica - N°102317

Se adjunta Resolución UNO de fecha 10/06/2019 a Fjs: 1
ANEXANDO LO SIGUIENTE:
RES. 1

27 DE JUNIO DE 2019

1 48
anexo
PMS



Exp. N°:00166-2019-
Cuaderno: CAUTELAR
Secretario: Dra. Ruth Lazo C.
Sumilla: Medida Cautelar

SEÑOR PRESIDENTE DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA:

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO SAN MARTÍN S.A. (EMAPA SAN MARTÍN S.A), con domicilio real en Jr. Federico Sánchez 900, Tarapoto 22202, debidamente representada por su apoderado Alberto Martín Galindo Vera, con DNI N°4742196, este último con domicilio en Av. San Martín 223-202, Tacna, fijando la empresa como domicilio procesal la Casilla N° 115 del Departamento de Notificaciones del Ilustre Colegio de Abogados de Lima y la Casilla Electrónica N° 102317 del Sistema de Notificaciones Electrónicas del Poder Judicial, en el proceso de ANULACIÓN DE LAUDO ARBITRAL, a Usted atentamente nos dirigimos:

I. PETITORIO:

Al amparo de lo dispuesto por el artículo 54 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo¹, SOLICITAMOS se sirva concedernos medida cautelar de **SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS** del Laudo Arbitral de fecha 20 de mayo de 2019, emitido por el Tribunal Arbitral conformado por los doctores Raúl G. Saco Barrios (Presidente), José Avilio Marcos-Sánchez Zegarra y Jorge Andrés Ticerán Espejo.

¹ **Artículo 54.- Aspectos generales**

A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte. Cumplidos los requisitos, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal. En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en este capítulo cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales.

4-5
Autentico
Lima

de Servicio Nacional de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado – SENAPA.

2. En el año 2018, el **Sindicato de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado San Martín-SITAPASAM** (en adelante: **EL SINDICATO**) presentó su pliego de reclamos.
3. Al no poder arribarse a un acuerdo, las diferencias fueron resueltas mediante un arbitraje económico, el cual versó sobre dos temas: a) aumento general de las remuneraciones y b) bonificación por quinquenios.
4. El procedimiento arbitral culminó con el **Laudo Arbitral de fecha 20 de mayo de 2019**, ordenando el incremento del salario de **142 trabajadores de EMAPA SAN MARTÍN** en S/. 120.00 y una bonificación por quinquenios al cumplir 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicios.
5. Con fecha 05 de junio de 2019 interpusimos demanda de anulación de laudo, la cual ha sido admitida mediante Resolución N° 01 de fecha 10 de junio de 2019.

Artículo 2.- Las Municipalidades Provinciales de San Martín, Lamas, Mariscal Cáceres, Rioja y Huallaga, constituirán una Empresa a convocatoria de la Municipalidad Provincial de San Martín, como persona jurídica independientemente, que se dedicará a la prestación de servicios de agua potable y alcantarillado y servicios conexos, en base a los aportes de los bienes, personal, recursos materiales, presupuestales, financieros y acervo documentario que asuman.

El capital social de la Empresa a constituirse será suscrito por las mencionadas Municipalidades Provinciales de acuerdo, al número de conexiones de agua potable en servicio que existan en cada provincia a la fecha de la presente transferencia.

La jurisdicción en la administración y gestión de los servicios de la Empresa que se constituya será la misma de la Unidad Operativa San Martín.

La sede de la Empresa constituida será la Provincia de San Martín.

5
y
que
que

2. Asimismo, en el Caso *Sociedad Minera de Resp. Ltda. "María Julia"* (Exp. N°00142-2011-PA/TC), el TC resaltó el necesario sometimiento del arbitraje al ORDEN CONSTITUCIONAL⁴.
3. En la demanda hemos explicado en forma detallada cómo es que el Tribunal Arbitral que expidió el Laudo sub-litis:
 - a) HA VULNERADO EL DERECHO A LA MOTIVACIÓN DE EMAPA SAN MARTÍN: Al sustentar su fallo en la sentencia recaída en los procesos (acumulados) tramitados con los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC respecto a las Leyes de Presupuesto del Sector Público del 2012 y 2013, pero solo en el extremo en que establece que sí es posible arbitrar sobre incremento de sueldos de los trabajadores del Estado o de sus Entidades Públicas, sin tomar en cuenta ni explica por qué no ha tomado en cuenta aquellas otras partes de LA SENTENCIA donde el TC dispone que la negociación colectiva de incrementos salariales de trabajadores del Estado y sus empresas debe considerar necesariamente las normas constitucionales sobre presupuesto público.
 - b) HA INFRINGIDO EL ORDEN PÚBLICO: pues al resolver solo ha considerado el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores, de rango constitucional, y no las normas presupuestarias, que también tienen carácter constitucional.
4. Cabe recordar que LA APARIENCIA O VEROSIMILITUD DEL DERECHO, como presupuesto para la concesión de una medida cautelar, NO ES SINÓNIMO DE CONVICCIÓN. Este elemento consiste en que, para efectos del dictado de una medida cautelar, basta con que exista la SOLA

⁴ "12. Sin embargo la especial naturaleza del arbitraje, en tanto autonomía de la voluntad de las partes y, al mismo tiempo, de la independencia de la jurisdicción arbitral, no supone en lo absoluto desvinculación del esquema constitucional, ni mucho menos del cuadro de derechos y principios reconocidos por la Constitución (...) 13. De este modo y aunque se dota a la Justicia arbitral de las adecuadas garantías de desenvolvimiento y se fomenta su absoluta observancia, la misma se encuentra inevitablemente condicionada a que su ejercicio se desarrolle en franco respeto al orden constitucional y a los derechos de la persona".

7 48
anexo 27
Amen

"(...) se garantiza el aseguramiento del cumplimiento de una sentencia estimatoria, posibilitando que el tiempo que toma el decurso del proceso y las incidencias de este no comporten la inejecutabilidad de la sentencia o su ejecución incompleta o insuficiente. Dado que las medidas cautelares cumplen tan importante función con respecto a la efectividad de la tutela jurisdiccional, ellas advienen en una institución que conforma este derecho, una institución a través de la cual se garantiza la efectividad de la tutela jurisdiccional. En definitiva (...) el derecho a la tutela judicial efectiva protege también el acceso a una medida cautelar y su mantenimiento, siempre y cuándo no varíen los presupuestos que la han habilitado" (El énfasis es nuestro).

A continuación, demostramos que nuestra demanda tiene, como mínimo, argumentos razonables acerca de la nulidad del Laudo Arbitral del 20 de mayo de 2019 y, por lo tanto, se cumple con la verosimilitud del derecho invocado.

A. NULIDAD DEL LAUDO POR INFRACCIÓN AL ARTÍCULO 63, NUMERAL 1, ACÁPITE B) DE LA LEY ARBITRAL: EL LAUDO PRESENTA MOTIVACIÓN INSUFICIENTE: EL LAUDO PRESENTA MOTIVACIÓN INSUFICIENTE

1. Junto a la ausencia (total) de motivación, el TC ha determinado otros supuestos en que se no cumple con el estándar constitucional de motivación que garantice el debido proceso de las partes. Estos son: (a) motivación aparente, (b) falta de motivación interna del razonamiento, (c) deficiencia en la justificación de las premisas, (d) motivación insuficiente y (e) motivación incongruente (Caso *Giuliana Llamoja*, Exp. N° 00728-2008-PHC/TC).
2. Al respecto, es importante acotar que si bien el arbitraje económico califica como un "arbitraje de equidad", ELLO NO INHIBE A LOS ÁRBITROS DE CUMPLIR CON EL ESTÁNDAR DE MOTIVACIÓN JUDICIAL, recogido en el artículo 139.5 de la Constitución⁷.

⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:
(...)

9 5.7
argumento
pued

SOLO UNA PARTE DE LA MISMA (LA QUE FAVORECE A UNA DE LAS PARTES), sin explicar o sustentar por qué lo expuesto en otras secciones no resulta aplicable al caso concreto. De lo contrario, la imparcialidad del Juzgador queda afectada.

5. Es lo que ha ocurrido en el presente caso: el Tribunal Arbitral recurre a **LA SENTENCIA** del TC para concluir que resulta inconstitucional la prohibición absoluta de la negociación colectiva de incrementos salariales de los trabajadores de las entidades públicas (con prescindencia del régimen laboral al que se adscriben sus trabajadores), sin advertir que en la misma sentencia, el TC dispuso que al resolverse sobre negociaciones colectivas de dichos incrementos, **SE DEBEN TOMAR EN CUENTA LOS PROCESOS PRESUPUESTARIOS PREVISTOS EN LA CONSTITUCIÓN**, recalcando también que la negociación colectiva de trabajadores del Estado o de sus empresas **NO PUEDE SER IDÉNTICA** a la de trabajadores del sector privado.

Así, en los **numerales 64, 66 y 67 de LA SENTENCIA**, el TC sostuvo:

"64. A diferencia de la negociación colectiva orientada a mejorar las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores del sector privado, cuyos acuerdos y posibilidades de ejecución dependen de la autonomía de los participantes del o de negociación colectiva, en el caso del incremento de las remuneraciones de los trabajadores públicos, la adopción de acuerdos en ese sentido excede la sola voluntad de los representantes de las agencias gubernamentales con las que se negocia. Su negociación y la adopción de acuerdos requieren que se realicen CON SUJECCIÓN A UNA SERIE DE PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES y de conformidad con las reglas de competencia que constitucional o legalmente se hayan establecido.

66. Por otro lado, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTÁ CONDICIONADA POR LOS PROCESOS PRESUPUESTARIOS, los cuales, a su vez, dependen de factores como el crecimiento económico, la deuda pública, el nivel de descentralización, el grado de estabilidad política, la tendencia política del Gobierno, la demografía, la tasa de desempleo, la participación del sector público en el PBI, las preferencias de los contribuyentes, la evolución de los ciclos económicos y las reglas presupuestarias de cada ordenamiento (OIT. La negociación colectiva en el sector público, 2011).

115333
02/05/04

Así, en la p. 12 del Laudo sub-litis, se señala:

"54. En el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo –regulador de las relaciones colectivas de trabajo- las partes involucradas en una negociación colectiva pueden recurrir libre y voluntariamente al arbitraje convencional para solucionar sus diferencias. Entonces, la autonomía de la voluntad adquiere notoriedad.

55. Esta autonomía de la voluntad concierne a la capacidad de las personas de regular sus relaciones e intereses, según su libre albedrío. En tal virtud, el efecto vinculante del laudo se soporta en el principio *pacta sunt servanda*". (El subrayado es nuestro).

9. Resumiendo: el TC, en LA SENTENCIA, ha establecido que el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público tiene rango constitucional y que, por ello, no puede ser suprimido, pero también ha reconocido que las normas sobre presupuesto público tienen rango constitucional (artículos 77, 78 y siguientes)¹⁰, disponiendo que la

¹⁰ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1993

Artículo 77.- Presupuesto Público

La administración económica y financiera del Estado se rige por el presupuesto que anualmente aprueba el Congreso. La estructura del presupuesto del sector público contiene dos secciones: Gobierno Central e instancias descentralizadas. El presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización. Corresponden a las respectivas circunscripciones, conforme a ley, recibir una participación adecuada del total de los ingresos y rentas obtenidos por el Estado en la explotación de los recursos naturales en cada zona en calidad de canon.

Artículo 78.- Proyectos de Ley de Presupuesto, Endeudamiento y Equilibrio Financiero

El Presidente de la República envía al Congreso el proyecto de Ley de Presupuesto dentro de un plazo que vence el 30 de agosto de cada año. En la misma fecha, envía también los proyectos de ley de endeudamiento y de equilibrio financiero. El proyecto presupuestal debe estar efectivamente equilibrado. (...)

Artículo 79.- Restricciones en el Gasto Público

Los representantes ante el Congreso no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto.

Artículo 80.- Sustentación del Presupuesto Público

El Ministro de Economía y Finanzas sustenta, ante el Pleno del Congreso, el pliego de ingresos. Cada ministro sustenta los pliegos de egresos de su sector. El Presidente de la Corte Suprema, el Fiscal de la Nación y el Presidente del Jurado Nacional de Elecciones sustentan los pliegos correspondientes a cada institución. (...) Los créditos suplementarios, habilitaciones y transferencias de partidas se tramitan ante el Congreso tal como la Ley de Presupuesto.

Artículo 81.- La Cuenta General de la República

La Cuenta General de la República, acompañada del informe de auditoría de la Contraloría General, es remitida por el Presidente de la República al Congreso en un plazo que vence el quince de noviembre del año siguiente al de ejecución del presupuesto (...)

58
Carreras
Carreras

2. Como lo reconoce literatura jurídica especializada, se trata de un motivo de anulación insito en la propia base del ordenamiento jurídico y que, incluso, puede ser apreciada de oficio por los órganos jurisdiccionales, toda vez que ningún acto (sea civil, administrativo o jurisdiccional) puede atentar contra el orden público. Es decir, se trata de un supuesto de nulidad virtual.

Sobre ello, el autor Ramiro PORTOCARRERO señala:

"Cabe pues en primera medida preguntarse por qué el arbitraje tendría alguna relación con el orden público, entendiendo por éste, preliminarmente, el conjunto de preceptos esenciales a un ordenamiento jurídico, respecto de cuya aplicación la voluntad de los sujetos es irrelevante. Dado que el arbitraje es, en su momento inicial y genético, una expresión del poder de autoregulación de los propios intereses y estos vienen limitados por el orden público, éste debiera ser también un límite a lo que el laudo disponga. En tal sentido, un clausulado cerrado que no contiene la contravención del orden público como motivo de anulación suscita algunas interrogantes"¹².

3. A partir de dicha premisa, Esteban ALVA NAVARRO distingue entre las causales de nulidad que interesan al interés privado, y aquellas que conciernen a intereses del Estado, en los siguientes términos:

"Dentro del sistema de revisión judicial estricta del arbitraje, son las propias partes quienes tienen en sus manos la posibilidad de establecer, con la presentación de su recurso, las causales de anulación sobre las cuales se desenvolverá la labor de revisión del juez y, al mismo tiempo, tienen también la carga de probar la existencia de cada una de ellas (...)

Pero, es necesario precisar que esta regla está referida únicamente a las causales de anulación de interés privado, y no a aquellas que son de interés público, las cuales son observables incluso de oficio por el juez. Esta diferenciación entre causales de interés privado y de interés público puede advertirse con mayor claridad de la formulación adoptada en la Ley Modelo de UNCITRAL, la cual al referirse a la petición de nulidad de un laudo arbitral, divide las causales de anulación entre: a) aquellas que deben ser probadas por la parte que formula la petición («la parte que interpone la petición [de anulación] pruebe»), y b) aquellas que, además, pueden

¹² PORTOCARRERO LANATTA, Ramiro. La impugnación del laudo contrario al orden público en la ley general de arbitraje. Themis. N° 46. 2003, p. 367.

Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto, en su artículo 3¹⁵, incluye a las empresas de los Gobiernos Locales como parte del Sistema Nacional del Presupuesto y les hace aplicable toda la normatividad de la materia. Asimismo, incluye a las empresas con accionariado del Estado (como **EMAPA SAN MARTÍN**) en el concepto de "ENTIDAD PÚBLICA".

Por lo tanto, las empresas del Estado también se encuentran bajo el ámbito de aplicación de los PRINCIPIOS PRESUPUESTARIOS recogidos en la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1993 y que interesan al **ORDEN PÚBLICO**.

Es en base a estos principios que se elabora el Presupuesto Público de cada Año Fiscal, y que las empresas estatales aprueban su Presupuesto Institucional de Apertura.

6. La importancia de considerar las normas constitucionales sobre presupuesto público en la ponderación con el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos no ha sido ajena a la doctrina laboral. Sobre ello, se ha señalado:

"El respeto que la autonomía colectiva debe guardar al orden público económico también es innegable. Pero su adopción no se halla tan incondicionada como para tolerar la violación o minoración excesiva de otros derechos constitucionalmente reconocidos y protegidos; para lo cual, como veremos luego, nuestra Constitución plantea un

15 DECRETO LEGISLATIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE PRESUPUESTO DECRETO LEGISLATIVO N° 1140

Artículo 3. Ámbito de aplicación

3.1 El Decreto Legislativo es de aplicación a las siguientes

Entidades del Sector Público: (...) 8. Las empresas de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) y sus empresas y el Seguro Social de Salud (ESSALUD), en este último caso solo y exclusivamente cuando así lo señale expresamente el Decreto Legislativo (...).

Artículo 6. Entidad Pública

6.1 Constituye Entidad Pública, en adelante Entidad, única y exclusivamente para efectos del presente Decreto Legislativo, todo organismo o entidad con personería jurídica comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos y empresas, creados o por crearse; las empresas en las que el Estado ejerza el control accionario; y los Organismos Constitucionalmente Autónomos a los que hace referencia el inciso 2 del párrafo 3.1 del artículo 3.

Así, en el ya referido Caso Empresa Medic Centro Ayacucho S.R.L. (Exp. N° 00074-2012-Q/TC), el TC indicó lo siguiente:

"5. Que con relación a la finalidad de la medida cautelar, este Tribunal en el fundamento 38 de la STC N.º 0023-2005-PI/TC ha precisado que:

"(...) está orientada en su carácter instrumental a asegurar la efectividad del derecho demandado en el marco de un debido proceso, no sólo cuando se trate de procesos que adolecen de dilaciones indebidas o que no se resuelvan dentro de los plazos establecidos, sino también cuando se trate de la duración ordinaria de los procesos. Existen procesos que por su duración, aunque tramitados dentro de los respectivos plazos, pueden constituir un serio peligro para eficacia del derecho" (énfasis agregado).

2. En el presente caso, la no suspensión de los efectos de EL LAUDO determina que **EMAPA SAN MARTÍN** se vea obligada a disponer de los fondos públicos -asignados previamente a otras finalidades de la institución- para cubrir especialmente los aumentos salariales dispuestos por el Tribunal Arbitral en forma inmediata e indefinida.
3. De esta manera, se **PONE EN RIESGO LA SUBSISTENCIA DE LA PROPIA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO**, afectando a un número indeterminado de ciudadanos, especialmente de bajos recursos. Recordemos que **EMAPA SAN MARTÍN** ha sido creada para y cumple con una **FINALIDAD PÚBLICA: prestar servicios de agua potable, alcantarillado sanitario y tratamiento de aguas residuales en la región Nor Oriente de nuestro país**¹⁷.

¹⁷ DECRETO LEGISLATIVO N° 1280

DECRETO LEGISLATIVO QUE APRUEBA LA LEY MARCO DE LA GESTIÓN Y PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO

Artículo 3.- Declaración de necesidad pública

3.1. Declárese de **NECESIDAD PÚBLICA** y de preferente interés nacional la gestión y **LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO** con el propósito de promover el acceso universal de la población a los servicios de saneamiento sostenibles y de calidad, proteger su salud y el ambiente, la cual comprende a todos los sistemas y procesos que integran los servicios de saneamiento, a la prestación de los mismos y la ejecución de obras para su realización (...).

Así, del artículo 60 del ya citado Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento¹⁹ y la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, se desprende que los incrementos remunerativos u otorgamientos de bonificaciones al personal de empresas como EMAPA SAN MARTÍN deben ser aprobados antes mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector, siendo NULA toda disposición contraria, bajo responsabilidad de aquellos que contravengan dichas disposiciones²⁰.

Estas normas, por supuesto, NO HAN SIDO EVALUADAS NI CONSIDERADAS en el Laudo sub-litis.

7. Por consiguiente, el fin de la presente medida cautelar es que se suspendan los efectos de EL LAUDO y, en consecuencia, se conserve la situación de hecho existente al momento previo a su emisión hasta que se emita un fallo definitivo, a fin de mitigar los gravísimos riesgos involucrados en la ejecución inmediata del mismo.

¹⁹ DECRETO LEGISLATIVO N° 1280

Artículo 60.- Política remunerativa

60.1. Mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ente rector aprueba la política y escala remunerativa, así como los incrementos, reajustes u otorgamientos de nuevos conceptos aplicable al personal de confianza y al personal de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento.

60.2. La aplicación de la escala remunerativa así como de los incrementos, reajustes u otorgamientos de nuevos conceptos, a que se refiere el numeral anterior, se aprueba de conformidad con lo establecido en la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto" (énfasis agregado).

²⁰ LEY N° 28411 - LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE PRESUPUESTO

CUARTA.- Tratamiento de las Remuneraciones, bonificaciones, asignaciones y demás beneficios del Sector Público

1. Las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuestarios comprendidos dentro de los alcances de la Ley General, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector. Es NULA TODA DISPOSICIÓN CONTRARIA, BAJO RESPONSABILIDAD" (énfasis agregado).

1-B: Documento Nacional de Identidad de nuestro representante.

1-C: Copia del Laudo de fecha 20 de mayo de 2019.

1-D: Impresión de la misión de **EMAPA SAN MARTÍN**, obtenida de su página institucional: <https://emapasanmartin.com/>.

SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS: La contracautela –que propiamente constituye una caución– tiene la finalidad de garantizar la reparación de cualquier perjuicio indebido que la ejecución de la medida cautelar pudiera ocasionar al afectado con la misma, es decir, en realidad no debe constituir un presupuesto para la **concesión** de la medida cautelar, sino uno exigible sólo para su **ejecución**.

Dado que consideramos suficientemente acreditada la necesidad de la Medida Cautelar solicitada, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 610 del Código Procesal Civil y en el artículo 613 del mismo código, ofrecemos en calidad de contracautela, **CAUCIÓN JURATORIA** hasta por la suma de **S/30,000.00** (Treinta mil y 00/100 soles). Sin embargo, dejamos a criterio del juzgador aceptar el monto ofrecido o regularlo de acuerdo a vuestro buen criterio. Para ello, cumplimos con legalizar la firma de nuestro apoderado.

TERCER OTROSÍ DECIMOS: Delegamos nuestra representación procesal en los abogados que suscriben este primer escrito, y les otorgamos las facultades generales de representación previstas en el artículo 74 del Código Procesal Civil, declarando estar instruidos de la representación y los alcances de la misma.

CUARTO OTROSÍ DECIMOS: Que, por convenir a mi derecho autorizo a los señores Kelly Camargo Flores con DNI N° 74051157, Jean Paul Vicente con DNI N° 47842918, César Ramírez Valencia con D.N.I. N° 07938322 y Pedro Santisteban Paz con DNI N° 06034377, para que en forma conjunta o indistinta puedan recoger y tramitar en nombre del recurrente toda la documentación que hubiese que tramitar en el presente proceso.

115
58
PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA

07/06/2019 10:28:40

Pag 2 de 2

Sede: Arnaldo Marquez

Arnaldo Marquez 1061 - 1065 - 1069 Jesus Maria
Cargo de Ingreso de Expediente
(Centro de Distribucion General)

EXPEDIENTE
JUDICIAL
ELECTRÓNICO

Cod. Digitalizacion: 0000473392-2019-EXP-SP-LA

Expediente :00172-2019-0-1801-SP-LA-60 F.Inicio : 07/06/2019 10:28:37

Sala :7° SALA LABORAL

F.Ingreso : 07/06/2019 10:28:37

Presentado :TERCERO

Relator :QUINONES MONTENEGRO, LUIS A Exp.Juzgado:

Secretario GARAY ASTETE LOLLY

Páginas

Proceso :ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES

Motivo.Ing :DEMANDA

Folios : 108

Materia :ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES

NºRef. Sala : 00724 - 2019 - 0

Cuantia :Soles .00

N Copias/Acomp 4

Dep Jud :SIN DEPOSITO JUDICIAL

Arancel :3 028893 S/.420.00 028953 S/.12.90 029005 S/.8.60

Sumilla : DEMANDA DE ANULACION DE LAUDO

Observación: ADJ ARANCELES// ADJ DOC EN COPIA COMO ANEXOS

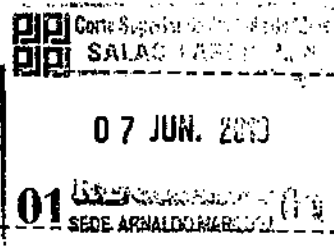
DEMANDANTE EMAPA SAN MARTIN SA

CHAVEZ SANTOS, JOSE JONATHAN

Ventanilla 1

1

"El Titular se compromete a cautelar y presentar este documento cuando el juez de la causa lo requiera."



Recibido

116

57

81
escribiendo
uno

a) La causal prevista en el artículo 63, numeral 1, acápite b) del Decreto Legislativo N° 1071²; y,

b) La infracción al orden público.

II. RELACIÓN JURÍDICO PROCESAL Y COMPETENCIA:

1. La presente demanda deberá entenderse con:

- El Sindicato de Trabajadores de Profesionales y Técnicos de EMAPA – SIPTESAM, quien deberá ser notificado en el domicilio laboral de su Secretario General, Jairo Bartra Rojas: Av. Circunvalación N° 859, Tarapoto, San Martín.
- Roberto Servat Pereira de Sousa, Presidente del Tribunal Arbitral, quien deberá ser notificado en su domicilio registrado ante la RENIEC: Bretón N° 384, San Borja, Lima.
- Walter Paul Noruega Torero, árbitro, quien deberá ser notificado en su domicilio registrado ante la RENIEC: Jr. Carhuaz 415, Dpto. 9, Breña, Lima.
- Jorge Andrés Ticerán Espejo, árbitro, quien deberá ser notificado en su domicilio registrado ante la RENIEC: Jr. El Sol 460, Casa E, Urb. El Sol de la Molina 1 Etapa, La Molina, Lima.

2. En cuanto a la competencia de esta Sala, como se podrá advertir de la copia del Laudo sub-litis que acompañamos como Anexo 1-C, el lugar de emisión

² Decreto Legislativo N° 1071, Ley que norma el arbitraje

Artículo 63.- Causales de anulación

1. El laudo sólo podrá ser anulado cuando la parte que solicita la anulación alegue y pruebe:

(...) b. Que una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos.

- 117
- 83
adelante y
tras
- 56
5. Luego de la tramitación correspondiente del arbitraje, fuimos notificados con el Laudo Arbitral de fecha 24 de mayo de 2019, en el cual se acoge la Propuesta Final de **EL SINDICATO**, aunque con algunas mitigaciones.
 6. Dentro del plazo de diez días hábiles, procedemos a demandar la anulación de dicho Laudo por los motivos que pasamos a exponer.

IV. FUNDAMENTOS POR LOS CUALES SOLICITAMOS SE DECLARE NULO EL LAUDO SUB-LITIS, DISPONIÉNDOSE QUE LOS ÁRBITROS EMITAN UN NUEVO PRONUNCIAMIENTO CONSIDERANDO TODOS LOS ASPECTOS DE LA CONTROVERSIA:

IV. 1 SOBRE EL PRINCIPIO DE TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA EN SEDE ARBITRAL:

1. En su calidad de máximo intérprete de la Constitución, el Tribunal Constitucional (en adelante, el TC) ha reconocido que el arbitraje no constituye una "isla" privilegiada, exenta de cumplir las normas constitucionales. Así, en el caso *Fernando Cantuarias Salaverry* (Exp. 6167-2005-PHC/TC), se refirió expresamente al sometimiento del arbitraje a los preceptos y principios constitucionales, en los siguientes términos:

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

La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 2º inciso 24 literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139º de la propia Constitución.

(...)

20. (...) de allí que, si bien la autonomía de la jurisdicción arbitral tiene consagración constitucional, no lo es menos que, como cualquier particular, se encuentra obligado a respetar los derechos fundamentales, en el marco

85
colueta y
cuerpo

una vía previa respecto al amparo, sino como una vía igualmente satisfactoria para la protección de derechos constitucionales ⁴.

En esa línea, se fijó la siguiente regla vinculante:

"a) El recurso de anulación previsto en el Decreto Legislativo N° 1071, que norma el arbitraje y, por razones de temporalidad, los recursos de apelación y anulación para aquellos procesos sujetos a la Ley General de Arbitraje (Ley N° 26572) constituyen vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias para la protección de derechos constitucionales (...).

5. En consecuencia, es indudable que hoy en día la afectación de un derecho constitucional, especialmente al debido proceso y la tutela jurisdiccional (o procesal) efectiva, debe ser invocada en el proceso de anulación de laudo.
6. Para garantizar la efectiva protección de los derechos que forman parte del debido proceso, el **Decreto Legislativo N° 1071, Ley que norma el arbitraje**, contempla la siguiente causal de anulación de laudo:

Artículo 63.- Causales de anulación

1. El laudo sólo podrá ser anulado cuando la parte que solicita la anulación alegue y pruebe:

(...) b. Que una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos.

7. La frase "no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos" debe ser entendida en términos amplios, como la imposibilidad de hacer

⁴ Así, en el fundamento 18 de esta sentencia se estableció lo siguiente:

"18. Este Colegiado estima que en tanto es posible que mediante el recurso de anulación de laudo resulte procedente revertir los efectos del pronunciamiento arbitral en los casos en los que éste involucre la afectación de derechos constitucionales, su naturaleza no es la de una vía previa, es decir la de una instancia anterior al proceso constitucional, sino más bien, la de una vía procedimental igualmente satisfactoria, en los términos a los que se refiere el Artículo 5° inciso 2) del Código Procesal Constitucional. En tales circunstancias quien acuda al recurso de anulación de laudo debe saber que lo que la instancia judicial decida ha de ser lo definitivo, sin que sea posible *a posteriori* acudir al proceso constitucional de amparo, ya que en este supuesto es de aplicación el inciso 3 del artículo 5° del CPConst".

82
estudio
Lore

esta cuestión, definiendo un **estándar constitucional**. En otras palabras, no basta con descubrir algún tipo de argumentación o algunos considerandos para, automáticamente, estimar que una resolución judicial o arbitral cumple con el principio de la motivación de resoluciones judiciales.

12. Ello es así porque, junto a la ausencia (total) de motivación, que es el supuesto más evidente de inobservancia del derecho a la debida motivación -pero también el de menos probabilidad de ocurrencia-, el TC ha determinado otros supuestos de indebida motivación: (a) motivación aparente, (b) falta de motivación interna del razonamiento, (c) deficiencia en la justificación de las premisas, (d) motivación insuficiente y (e) motivación incongruente (*Caso Giuliana Llamaja*, Exp. N° 00728-2008-PHC/TC).
13. De acuerdo a esta doctrina jurisprudencial del TC, se hace evidente que una decisión puede contener varias páginas de parte considerativa, pero aun así no satisfacer el derecho a la debida motivación. La observancia del deber de motivación depende, al final, de la materia de la cuestión controvertida. Atendiendo a la complejidad de la misma, o a los valores fundamentales involucrados, se exigirá un determinado nivel de motivación.
14. Es importante aclarar, en relación a este tema, que la previsión del **artículo 62 inciso 2 del Decreto Legislativo N° 1071⁶** no puede fungir de pretexto para no apreciar si la motivación arbitral cumple con el estándar constitucional. Como ha cuidado de advertir el autor Esteban ALVA NAVARRO:

"Sostener que la revisión de la motivación del laudo implicaría la intromisión en los aspectos propios del criterio arbitral o del fondo de la materia controvertida en el arbitraje, es un completo error. (...)"

Este pronunciamiento es un claro reflejo de la posición que en nuestro medio condena cualquier tipo de examen por

⁶ Artículo 62.- Recurso de anulación.
(...).

2. El recurso se resuelve declarando la validez o la nulidad del laudo. Está prohibido bajo responsabilidad, pronunciarse sobre el fondo de la controversia o sobre el contenido de la decisión o calificar los criterios, motivaciones o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral.

89
valiente y
humil

equidad⁸, ello no inhibe a los árbitros de cumplir con el estándar de motivación judicial. Incluso para algunos autores este estándar se eleva atendiendo a que los árbitros pueden decidir utilizando criterios extrajurídicos.

Así, al respecto, en doctrina se comenta lo siguiente:

"Nuestra inquietud por investigar este tema y compartir algunas reflexiones tiene como origen una suerte de 'creencia', bastante común en nuestra comunidad jurídica, en el sentido que las decisiones finales o laudos emitidos en un arbitraje de conciencia no requieren motivación alguna (...) Sin embargo, esta respuesta nos hace tener serios reparos (...)">⁹.

Otro autor señala:

"En consecuencia, el arbitraje de conciencia no sólo exige fundamentación sino me atrevería a decir que tiene que ser más fundamentado que el de derecho (...)">¹⁰.

17. En consecuencia, queda claro que la motivación de toda decisión, sea judicial o arbitral, o sea producto de un arbitraje derecho o de equidad, sin excepción, puede ser sometida a revisión judicial, con la finalidad de resguardar el derecho de todo justiciable a una debida motivación.

⁸ Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo 010-2003-TR

Artículo 65.- El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.
El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas.

⁹ **ARRARTE ARISNABARRETA, Ana María.** Sobre el deber de motivación y su aplicación en los arbitrajes de conciencia. Themis. No. 43. 2001, p. 53.

¹⁰ **DE TRAZEGNIES, Fernando.** Arbitraje de Derecho y Arbitraje de Consciencia. En: Ius et veritas. No. 12. 1996, p. 122.

91
Abogado y
jefe

21. Empleando control difuso, el Tribunal Arbitral inaplica dicha prohibición. Para sustentar su decisión, en el punto II.4 del Laudo sub-litis el Tribunal Arbitral se remite a lo resuelto por el TC en los procesos (acumulados) tramitados con los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC sobre demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra las Leyes de Presupuesto de Sector Público de los años 2012 y 2013.

Sostienen los árbitros que como el TC declaró inconstitucional la prohibición de negociar aumentos de sueldos contenidas en dichas leyes de presupuesto de los años 2012 y 2013, la prohibición contemplada en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2018 deviene también en inconstitucional por conexión.

22. Ahora bien, seremos claros en que no es nuestro propósito cuestionar la declaración de inconstitucionalidad del TC de dichas prohibiciones contenidas en las leyes de Presupuesto del Sector Público.

Tampoco pretendemos cuestionar los argumentos utilizados por los árbitros para aplicar el control difuso respecto del artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2018.

23. Estas cuestiones están fuera del alcance de la presente demanda. Sin embargo, consideramos que si se va a utilizar una sentencia como parte trascendental de la justificación, no se puede emplear solo una parte de la misma (la que favorece a una de las partes), sin explicar o sustentar por qué lo expuesto en otras secciones no resulta aplicable al caso concreto. Es aquí cuando no solo se afecta el derecho a la motivación, sino también se pone en duda la imparcialidad e independencia del juzgador.

24. Nos explicamos. Si bien en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC citados en el Laudo sub-litis el TC estableció que es inconstitucional establecer una prohibición absoluta de negociación colectiva de los trabajadores del sector público por ser este un derecho previsto en la Constitución y en convenios internacionales, en la misma sentencia

93
Normas y
Tos

representantes de las agencias gubernamentales con las que se negocia. Su negociación y la adopción de acuerdos requieren que se realicen con sujeción a una serie de principios constitucionales y de conformidad con las reglas de competencia que constitucional o legalmente se hayan establecido.

66. Por otro lado, la negociación colectiva en la Administración Pública está condicionada por los procesos presupuestarios, los cuales, a su vez, dependen de factores como el crecimiento económico, la deuda pública, el nivel de descentralización, el grado de estabilidad política, la tendencia política del Gobierno, la demografía, la tasa de desempleo, la participación del sector público en el PBI, las preferencias de los contribuyentes, la evolución de los ciclos económicos y las reglas presupuestarias de cada ordenamiento (OIT. La negociación colectiva en el sector público, 2011).

67. (...) Además de lo ya señalado, en el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos han de tenerse presentes las exigencias que demandan los principios que regulan el derecho constitucional presupuestario, en particular, los principios de equilibrio y legalidad presupuestal. Por ello, cualquiera que fuese el modelo por el que opte el legislador, la aprobación final del incremento de remuneraciones ha de contemplar la aprobación parlamentaria. (...)

27. Entonces, nadie niega que el derecho a la negociación colectiva sea constitucional y que, en tal sentido, no se pueda prohibir la arbitrabilidad del incremento de remuneraciones, como lo ha puntualizado el TC en la sentencia recaída en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC, y es acogido por el Tribunal Arbitral en el Laudo sub-litis. Sin embargo, la sentencia del TC no se limita a eso: el órgano constitucional determina que la negociación colectiva del sector privado, que se rige exclusivamente por la autonomía de la voluntad, no puede ser igual a la negociación colectiva de los trabajadores públicos, independientemente del régimen al que estos se adscriban.

Por ello, en aplicación de la misma sentencia del TC aludida en el Laudo sub-litis, quien resuelva sobre los reclamos de esta última categoría de trabajadores deberá tomar en cuenta las **normas constitucionales sobre presupuesto**, con el fin de establecer una opción conciliadora entre ambos principios o derechos constitucionales (negociación colectiva y normas presupuestarias previstas en la Constitución).

95
Normas y
cuerpo

30. Se aprecia pues que el Tribunal Arbitral solo ha empleado en el laudo las partes de la sentencia del TC que justifican su decisión, sin sustentar o motivar por qué otras secciones distintas son preteridas, configurándose una motivación insuficiente en atención a la materia controvertida (colisión de un derecho constitucional con normas, también constitucionales, sobre presupuesto público), la que termina lesionando la debida imparcialidad de quien resuelve una controversia.
31. Resumiendo: si bien el TC ha establecido que el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público tiene rango constitucional y que, por ello, no puede ser suprimido, también ha reconocido que, de igual manera, las normas sobre presupuesto público tienen rango constitucional (artículos 77, 78 y siguientes), disponiendo que siempre que se evalúe una negociación colectiva en el sector público, se tomen en cuenta los principios presupuestarios, a fin de armonizar ambos elementos constitucionales.

El Tribunal Arbitral, pese a utilizar la sentencia del TC como parte fundamental de su decisión, omite toda motivación o justificación sobre en qué modo lo que está decidiendo se ajusta o armoniza con las normas constitucionales sobre presupuesto.

32. Por otro lado, otra sección de la sentencia recaída en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC, utilizada como sustento del control difuso en el Laudo sub-litis, que ha sido totalmente ignorada en la motivación es aquella en la que el TC establece que el derecho a la negociación colectiva es de configuración legal¹¹, y se insta al Estado a fijar las condiciones de su ejercicio en un plazo de un año contado desde la instalación de la Primera Legislatura Ordinaria 2016-2017.

Así, en la sentencia recaída en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC, se afirmó que:

¹¹ Es decir, requiere de intermediación legal para su concreción.

92
Númerico y
fase

36. Por estas razones, en tanto el Laudo sub-litis infringe el principio de la motivación de las resoluciones judiciales, solicitamos se declare su nulidad a fin de que el Tribunal Arbitral se pronuncie sobre estos aspectos recogidos en la sentencia del TC recaída en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC, la misma que utiliza como parte central de su decisión.

37. Finalmente, debemos efectuar una aclaración necesaria: el requisito establecido en el artículo 63, numeral 2, del Decreto Legislativo N° 1071, no nos puede ser exigible¹².

Primero, porque la Ley General de Arbitraje es solo de aplicación supletoria, y las normas laborales que constituyen la normativa especial para los laudos arbitrales económicos (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento), no establecen un requisito similar.

Segundo –y esto resulta fundamental– porque no había nada que pudiera ser objeto de reclamo durante el decurso del procedimiento arbitral, ya que la defectuosa motivación recién se manifiesta en el Laudo sub-litis. Contra el Laudo, solo cabe solicitar su corrección, la cual se restringe a errores materiales, numéricos, de cálculos, tipográficos, o de naturaleza similar, como prescribe el artículo 58 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo¹³.

¹² Decreto Legislativo N° 1071, Ley que norma el arbitraje
Artículo 63.- Causales de anulación

2. Las causales previstas en los incisos a, b, c y d del numeral 1 de este artículo sólo serán procedentes si fueron objeto de reclamo expreso en su momento ante el tribunal arbitral por la parte afectada y fueron desestimadas.

¹³ Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Artículo 58.- A solicitud de parte, formulado dentro de un (01) día hábil posterior a la notificación del laudo, o de oficio dentro del mismo plazo, el árbitro o Tribunal Arbitral podrá corregir errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográficos, o de naturaleza similar. La corrección se hará por escrito dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, la corrección formará parte del laudo.

99
Noviembre y
diciembre

trabajadores, afiliados o no a aquél, celebrando un convenio colectivo de eficacia personal general.

41. El TC es de la misma línea, pues en la sentencia recaída en el Expediente N° 03655-2011-PA/TC señaló lo siguiente:

"14. (...) se ha establecido el "sistema de mayor representación" para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados (artículo 9 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR).

15. Todo ello es así a fin de asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, confiando determinadas funciones únicamente a los sindicatos mayoritarios. De esta manera, la institución de la "mayor representatividad sindical" aparece como una solución intermedia entre el respeto a la pluralidad sindical, es decir, el igual tratamiento de los sindicatos, conforme al derecho de libertad sindical; y el fortalecimiento de la efectividad en la protección de los interés de los trabajadores.

(...)

17. En ese sentido lo ha entendido el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional, para quien: "Cuando la legislación de un país establece una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, este sistema no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios y menos aún privarlos del derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales.

18. Ahora bien, lo afirmado no supone que los sindicatos minoritarios, desconociendo el sistema de representación en la negociación colectiva vigente en nuestro ordenamiento jurídico, pretendan negociar individualmente y en forma directa al margen del sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores, quebrando con ello este principio, pudiendo generar una menor efectividad en la defensa de los derechos de los trabajadores y afectando la unidad sindical; sino que, dentro del ámbito en el que ejercen o representan sus intereses los sindicatos minoritarios; los pliegos, las propuestas, los reclamos u otros deben ser canalizados, escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar

106
cuentas
nuevo

negociación que fue sometida a su competencia ni cómo ello impacta en la validez del procedimiento arbitral, que fue tramitado sin más.

45. Tal situación ha originado que existan discordancias entre los incrementos y asignaciones otorgados en el laudo sub-litis y el laudo del 20 de mayo que resuelve el pliego del sindicato mayoritario, **SITAPASAM**, conforme al siguiente detalle:

SIPTESAM	SITAPASAM
Beneficios obtenidos en el Laudo del 24 de mayo de 2019	Beneficios obtenidos en el Laudo del 20 de mayo de 2019
1. Aumento de Remuneraciones	1. Aumento de Remuneraciones
2. Asignación por concepto de Movilidad	2. Bonificación por Quinquenio
3. Bonificación por Productividad	
4. Asignación por el Día Mundial del Agua	
5. Bonificación por Quinquenio	

Estas diferencias no solo impactan en menores beneficios económicos para los afiliados al sindicato mayoritario y a los trabajadores no afiliados a los que se les hace extensivo su acuerdo, sino también en la administración del gasto en que incurrirá **EMAPA SAN MARTÍN**.

Por un lado, con el Laudo sub-litis, la empresa deberá incurrir en los gastos que involucran el reconocimiento de tres beneficios adicionales a los pactados con el Sindicato Mayoritario.

Por otro lado, la empresa se enfrenta -desde ya- a la contingencia de la demanda que podrá válidamente interponer **SITAPASAM** para el reconocimiento de los 3 beneficios adicionales pactados con **SIPTESAM** y el posterior desembolso económico que deberá realizar para otorgar dichos beneficios, pero esta vez para todos los trabajadores (224) y -esto es muy

jurisdiccionales, toda vez que ningún acto (sea civil, administrativo o jurisdiccional) puede atentar contra el orden público. Es un supuesto de nulidad virtual.

49. Respecto a que la infracción del orden público por parte del laudo arbitral habilita la anulación, Ramiro PORTOCARRERO señala:

"Cabe pues en primera medida preguntarse por qué el arbitraje tendría alguna relación con el orden público, entendiendo por éste, preliminarmente, el conjunto de preceptos esenciales a un ordenamiento jurídico, respecto de cuya aplicación la voluntad de los sujetos es irrelevante. Dado que el arbitraje es, en su momento inicial y genético, una expresión del poder de autoregulación de los propios intereses y estos vienen limitados por el orden público, éste debiera ser también un límite a lo que el laudo disponga. En tal sentido, un clausulado cerrado que no contiene la contravención del orden público como motivo de anulación suscita algunas interrogantes"¹⁸.

50. En relación a la trascendencia de la contravención al orden público, que incluso permite que sea analizada de oficio, Esteban ALVA NAVARRO señala:

"Dentro del sistema de revisión judicial estricta del arbitraje, son las propias partes quienes tienen en sus manos la posibilidad de establecer, con la presentación de su recurso, las causales de anulación sobre las cuales se desenvolverá la labor de revisión del juez y, al mismo tiempo, tienen también la carga de probar la existencia de cada una de ellas (...)

Pero, es necesario precisar que esta regla está referida únicamente a las causales de anulación de interés privado, y no a aquellas que son de interés público, las cuales son observables incluso de oficio por el juez. Esta diferenciación entre causales de interés privado y de interés público puede advertirse con mayor claridad de la formulación adoptada en la Ley Modelo de UNCITRAL, la cual al referirse a la petición de nulidad de un laudo arbitral, divide las causales de anulación entre: a) aquellas que deben ser probadas por la parte que formula la petición («la parte que interpone la petición [de anulación] pruebe»), y b) aquellas que, además, pueden ser observadas de oficio por el juez que conoce la petición («el tribunal [de revisión] compruebe»); subsumiendo dentro de la primera clasificación a los motivos de anulación relacionados

¹⁸ PORTOCARRERO LANATTA, Ramiro. La impugnación del laudo contrario al orden público en la ley general de arbitraje. Themis. N° 46. 2003, p. 367.

128

45

105
cuentas
anexo

diseño del sistema de revisión judicial estricta del arbitraje de nuestra nación²¹.

53. Es pertinente precisar que nosotros no estamos sosteniendo que el aumento de remuneraciones de los trabajadores de las empresas del Estado sea una materia no arbitrable. Ya hemos indicado, al referirnos a la infracción al principio de motivación de resoluciones judiciales, que de acuerdo al TC las remuneraciones en el sector público sí pueden ser susceptibles de un arbitraje laboral económico.

No obstante, la materia puede ser perfectamente arbitrable pero resuelta sin tomar en cuenta normas de orden público (como las normas presupuestarias de la Constitución). En este caso también se vulnera el orden público.

Ramiro PORTOCARRERO precisa:

"Para concluir este acercamiento preliminar baste con rescatar como ideas medulares que el orden público reúne un conjunto de reglas básicas que regulan y fundamentan la vida en sociedad, cuya aplicación resulta necesaria para la consecución y mantenimiento del perfil de una sociedad determinada. Dado el carácter necesario de dichas reglas (que con razón se las llama inderogables) es factible considerar que su aplicación no escapa al campo arbitral (...).

El arbitraje no puede ser considerado un mecanismo para evadir su cumplimiento. Ello es así tanto en su desarrollo (orden público procesal) COMO EN SU FINALIZACIÓN (ORDEN PÚBLICO MATERIAL)²². (El énfasis es nuestro).

54. Es lo que ha ocurrido en este caso, pues en ninguna parte del Laudo sub-litis se aprecia que el Tribunal Arbitral haya considerado los principios **CONSTITUCIONALES** sobre el presupuesto público (artículos 77 y siguientes), aplicable también a las empresas del Estado²³. Es en base a

²¹ DOLORIER TORRES, Javier. Orden público económico, orden público laboral y los límites a la autonomía colectiva. Themis N° 27-28. 1994. p. 206.

²² PORTOCARRERO LANATTA, Ramiro. Ob.Cit, p. 367.

²³ Tanto la derogada Ley 28411, Ley del Sistema Nacional de Presupuesto, en su artículo 2, como el Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto, Decreto Legislativo N° 1140 (vigente desde el 16 de setiembre de 2018), en su artículo 3, incluye a

129

44

107
cuentos
pase

sín que importe el presupuesto público) son opciones legítimas en un Estado Constitucional".

57. Por lo tanto, sostenemos que al haber omitido el Laudo sub-litis toda referencia a estas normas y principios constitucionales—como si el presupuesto fuera un tema meramente legal— se ha atentado contra el orden público, motivo adicional por el cual debe ser anulado a fin de que el Tribunal emita un nuevo pronunciamiento tomando en cuenta las normas y principios constitucionales sobre presupuesto.

V. MEDIOS PROBATORIOS:

En tanto que ambas causales de nulidad se desprenden del contenido del Laudo sub-litis, ofrecemos:

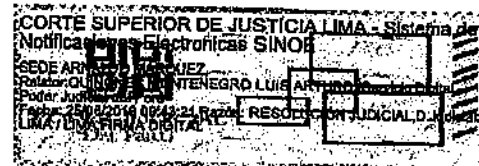
5.1 Copia del Laudo de fecha 24 de mayo de 2014, notificado el 24 de mayo de 2014.

POR TANTO:

A LA SALA PEDIMOS: Se sirva admitir la presente demanda y correr traslado de la misma, conforme a ley.

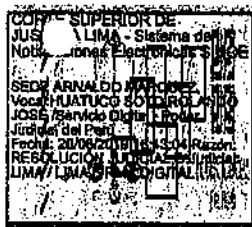
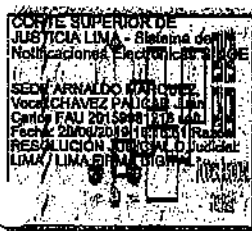
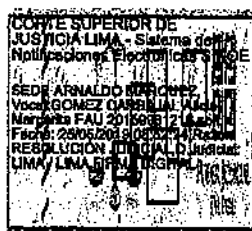
PRIMER OTROSÍ DECIMOS: Que, adjuntamos los siguientes anexos:

- 1-A: Poderes de nuestro representante.
- 1-B: Documento Nacional de Identidad de nuestro representante.
- 1-C: Copia del Laudo de fecha 24 de mayo de 2019.
- 1-D: Correo electrónico de fecha 24 de mayo de 2019 que contiene la Resolución N° 05, por la cual se nos hace entrega del Laudo.
- 1-E: Acta de Inicio del proceso arbitral, de fecha 6 de setiembre de 2018.
- 1-F: Constancia de consulta en Línea RENIEC del ciudadano Roberto Servat Pereira de Sousa
- 1-G: Constancia de consulta en Línea RENIEC del ciudadano Walter Paul Noriega Torero
- 1-H: Constancia de consulta en Línea RENIEC del ciudadano Jorge Andrés Ticerán Espejo.
- 1-I: Copia del Laudo de fecha 20 de mayo de 2019 (Arbitraje con SITAPASAM).



SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE LIMA
Sede Arnaldo Márquez - Av. Arnaldo Márquez 1065. Jesús María

SS. GOMEZ CARBAJAL
HUATUCO SOTO
CHAVEZ PAUCAR



EXPEDIENTE : 00172-2019-0-1801-SP-LA-60
MATERIA : ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES
RELATOR : QUINONES MONTENEGRO, LUIS ARTURO
DEMANDADO : SINDICATO DE TRABAJADORES DE PROFESIONALES
Y TECNICOS DE EMAPA -SIPTESAN ,
PERERIRA DE SOUSA, ROBERTO
NORUEGA TORERO, WALTER
TICERAN ESPEJO, JORGE
DEMANDANTE : EMAPA SAN MARTIN SA ,

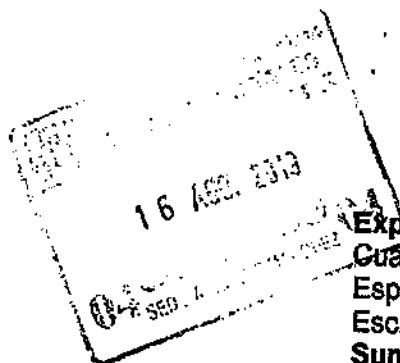
Resolución Nro. 01

Jesús María, trece de Junio
del año dos mil diecinueve

AUTOS y VISTOS; téngase por recibido la demanda de **ANULACION DE LAUDO ARBITRAL**, con código de digitalización: 0000473392-2019-EXP-SP-LA, presentado por la EMPRESA MUNICIAPL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO SAN MARTIN S.A. (EMAPA SAN MARTIN S.A.); al principal, primer y tercer otrosí: con los anexos y tasas arancelarias de S/. 420.00, S/. 12.90 y S/. 8.60, que se adjunta, por señalado el domicilio real, procesal y **CASTILLA ELECTRONICA NRO. 102317**; y

CONSIDERANDO:

1. Que, la calificación de la demanda, importa la verificación de la concurrencia de los requisitos de admisibilidad y procedencia, previstos en los artículos 16° y 50° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, (en adelante NLPT), concordantes con los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil, (en adelante CPC).
2. Que, tratándose del proceso de Anulación de Laudo Arbitral Jurídico, cuyo trámite se rige por el procedimiento previsto en la NLPT, como lo dispone expresamente el numeral 3.2) de su artículo 3°, que, precisa: "Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primer instancia, en las materias siguientes:[...] 2. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje. 3. (...)". (sic.), debe observarse también lo previsto en el artículo 64° de la Ley General de Arbitraje - Decreto Legislativo N° 1071 - LGA, según el cual: "El recurso de anulación se interpone ante la Corte Superior competente dentro de los veinte (20) días siguientes a la notificación del laudo. Cuando se hubiere solicitado la rectificación, interpretación, integración o exclusión del laudo o se hubiese efectuado por iniciativa del tribunal arbitral, el recurso de anulación deberá interponerse dentro de los veinte (20) días de notificada la última decisión



Expediente N°: 172-2019

Cuaderno: CAUTELAR

Especialista: Dr. Rafael Castillo C.

Escrito N°: 01

Sumilla: Solicito Medida Cautelar

SEÑOR PRESIDENTE DE LA SETIMA SALA LABORAL DE LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA:

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO SAN MARTÍN S.A. (EMAPA SAN MARTÍN S.A), con
domicilio real en Jr. Federico Sánchez 900, Tarapoto 22202, debidamente
representada por su apoderado Alberto Martín Galindo Vera, con DNI N° 4742196,
este último con domicilio en Av. San Martín 223-202, Tacna, fijando como
domicilio procesal la Casilla N° 115 del Departamento de Notificaciones del
Ilustre Colegio de Abogados de Lima y la Casilla Electrónica N° 102317 del
Sistema de Notificaciones Electrónicas del Poder Judicial, en el proceso sobre
IMPUGNACIÓN DE LAUDO, a Usted atentamente decimos:

I. PETITORIO:

De conformidad con lo establecido por el artículo 54 de la Nueva Ley
Procesal del Trabajo¹, SOLICITO a vuestro Despacho se sirva dictar la
siguiente medida cautelar:

- **SUSPENSIÓN** de los efectos del Laudo de fecha 24 de mayo de 2019, emitido por el Tribunal Arbitral conformado por los doctores

¹ Artículo 54.- Aspectos generales

A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte.

Cumplidos los requisitos, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal.

En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en este capítulo cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales.

7-8
8-10-17
8-10-17

Servicio Nacional de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado –
SENAPA.

2. En el año 2018, el **Sindicato de Trabajadores Profesionales y Técnicos de EMAPA- SIPTESAM** (en adelante: **EL SINDICATO**) presentó su pliego de reclamos a la empresa.
3. Al no poder arribarse a un acuerdo, las diferencias fueron resueltas mediante un arbitraje económico que versó sobre los siguientes puntos:
 - i. Aumento de Remuneraciones
 - ii. Asignación por concepto de Movilidad
 - iii. Bonificación por Productividad
 - iv. Asignación por el Día Mundial del Agua
 - v. Bonificación por Quinquenio
4. Luego de la tramitación correspondiente del arbitraje, fuimos notificados con **EL LAUDO**, mediante el cual se concedieron los rubros antes mencionados.
5. A continuación, dentro del plazo de ley procedimos a interponer la demanda de anulación de laudo conforme al artículo 50 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo³. Nuestra demanda fue admitida a trámite mediante **Resolución N° 01 del 13 de junio de 2019**.

Mediante la demanda del Cuaderno Principal, se solicita la declaración de nulidad de **EL LAUDO** por las siguientes causales:

La sede de la Empresa constituida será la Provincia de San Martín.

³ Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 50.- Admisión de la demanda

Además de los requisitos de la demanda, la sala laboral verifica si esta se ha interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haberse notificado el laudo arbitral que haciendo las veces de convenio colectivo resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración; en caso contrario, declara la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso. Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. Los únicos medios probatorios admisibles en este proceso son los documentos, los cuales deben ser acompañados necesariamente con los escritos de demanda y contestación.

5 *[Handwritten signature]*

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

La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 2º inciso 24 literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139º de la propia Constitución.

(...)

20. (...) de allí que, si bien la autonomía de la jurisdicción arbitral tiene consagración constitucional, no lo es menos que, como cualquier particular, se encuentra obligado a respetar los derechos fundamentales, en el marco vinculante del derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva (artículo 139º de la Constitución)".

2. Asimismo, en el *Caso Sociedad Minera de Resp. Ltda. "María Julia"* (Exp. N° 00142-2011-PA/TC), el TC resaltó el necesario sometimiento del arbitraje al ORDEN CONSTITUCIONAL⁵.

3. A fin de determinar la existencia de verosimilitud del derecho invocado, corresponde desarrollar los principales fundamentos de nuestra demanda para que Usted advierta cómo es que existe, al menos, la posibilidad de que nuestra pretensión de nulidad sea acogida.

A. DE LA PRIMERA CAUSAL DE NULIDAD DEL LAUDO INVOCADA: ART. 63, NUMERAL 1, B) DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1071⁶: EL LAUDO PRESENTA MOTIVACIÓN INSUFICIENTE:

⁵ "12. Sin embargo la especial naturaleza del arbitraje, en tanto autonomía de la voluntad de las partes y, al mismo tiempo, de la independencia de la jurisdicción arbitral, no supone en lo absoluto desvinculación del esquema constitucional, ni mucho menos del cuadro de derechos y principios reconocidos por la Constitución (...) 13. De este modo y aunque se dota a la Justicia arbitral de las adecuadas garantías de desenvolvimiento y se fomenta su absoluta observancia, la misma se encuentra inevitablemente condicionada a que su ejercicio se desarrolle en franco respeto al orden constitucional y a los derechos de la persona".

⁶ Conforme al el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, publicado el 04 de agosto de 2017 en el Diario "El Peruano", la causal de nulidad de laudo contemplada en el artículo 63, numeral 1, acápite b) del Decreto Legislativo N° 1071 es aplicable para la anulación de laudos arbitrales económicos en materia laboral.

82
Pérez
2-11

cualquiera de las partes de la relación laboral puede solicitar la anulación de un laudo arbitral económico.

4. En el presente caso, se denuncia la infracción al debido proceso por inobservancia del principio previsto en el artículo 139 inciso 5 de la Constitución⁹: **debida motivación de las resoluciones judiciales**. Este deber también resulta extensible a los árbitros cuando justifican su laudo, ya que, al igual que los Jueces, pueden incurrir en una motivación indebida.

5. En esa medida, los árbitros no están exentos de cumplir con el "estándar de motivación judicial".

Al respecto, el Tribunal Constitucional (en adelante, el TC) ha resaltado que en el análisis del estándar de motivación se debe "constatar que (la motivación) sea el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad"¹⁰.

Vale decir, el TC traza una relación directa entre la debida motivación y la garantía de independencia e imparcialidad de quien juzga.

6. Ahora bien, en el caso concreto, la inobservancia de este estándar constitucional de motivación se verifica en las siguientes omisiones:

- i. El laudo sub-litis omitió analizar la influencia de las normas presupuestarias constitucionales en lo que es materia de decisión (motivación insuficiente).

⁹ Constitución Política del Perú
Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:
(...)

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

¹⁰ Caso Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (Exp. N° 1480-2006-AA/TC).

86
Octubre
2015

prohibición de negociar aumentos de sueldos contenida en las leyes de presupuesto de los años 2012 y 2013.

5. Ahora bien, como expresamos en nuestra demanda, no es nuestro propósito cuestionar la declaración de Inconstitucionalidad del TC de dichas prohibiciones ni los argumentos utilizados por los árbitros para aplicar el control difuso.
6. Sin embargo, consideramos que si se va a utilizar una sentencia como parte trascendental de la justificación, no se puede emplear solo una parte de la misma (la que favorece a una de las partes), sin explicar o sustentar por qué lo expuesto en otras secciones no resulta aplicable al caso concreto. Es aquí cuando no solo se afecta el derecho a la motivación, sino también se pone en duda la imparcialidad e Independencia del juzgador.
7. Nos explicamos. Si bien en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC, citados en el Laudo sub-litis, el TC estableció que es inconstitucional establecer una prohibición absoluta de negociación colectiva de los trabajadores del Estado y las empresas del sector público por ser este un derecho previsto en la Constitución y en convenios internacionales, en la misma sentencia el TC determinó que, en todo caso, estando a que las normas presupuestarias también están recogidas en la Constitución, la negociación colectiva en el sector público siempre deberá tomar en cuenta los procesos presupuestarios CONSTITUCIONALES.

Así, en la sentencia recaída en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC, citada en el Laudo sub-litis¹¹, el TC reconoció expresamente la naturaleza **CONSTITUCIONAL** de las normas presupuestarias, bajo los siguientes términos:

¹¹ El texto de la misma puede ser encontrado en el siguiente link:
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00003-2013-AI%2000004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf>

136

37

856
anexo 1
f. 10

constitucional presupuestario, en particular, los principios de equilibrio y legalidad presupuestal. Por ello, cualquiera que fuese el modelo por el que opte el legislador, la aprobación final del incremento de remuneraciones ha de contemplar la aprobación parlamentaria. (...)*.

9. Entonces, nadie niega que el derecho a la negociación colectiva sea constitucional y que, en tal sentido, no se pueda prohibir la arbitrabilidad del incremento de remuneraciones, como lo ha puntualizado el TC en la sentencia recaída en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC, y es acogido por el Tribunal Arbitral en EL LAUDO. Sin embargo, la sentencia del TC no se limita a eso: el órgano constitucional determina que la negociación colectiva del sector privado, que se rige exclusivamente por la autonomía de la voluntad, no puede ser igual a la negociación colectiva de los trabajadores públicos.
10. Por ello, en aplicación de la misma sentencia del TC aludida en EL LAUDO, quien resuelva sobre los reclamos de esta última categoría de trabajadores deberá tomar en cuenta las **normas constitucionales sobre presupuesto**, con el fin de establecer una opción conciliadora entre ambos principios o derechos constitucionales (negociación colectiva y normas presupuestarias previstas en la Constitución).

No obstante ello, **EN NINGUNA PARTE DEL LAUDO** el Tribunal Arbitral hace siquiera mención a las **NORMAS CONSTITUCIONALES** sobre presupuesto público, aplicables también a las empresas del Estado que realizan actividad empresarial, a fin de armonizar los resultados de la negociación colectiva con los procesos presupuestarios, tal y como lo dispone el TC.

11. El Tribunal Arbitral tan solo tomó en cuenta la Ley del Presupuesto del Sector Público para el año 2018, de carácter meramente legal, la que rápidamente aparta aplicando control difuso. Es decir, un asunto

principios presupuestarios, a fin de armonizar ambos elementos constitucionales.

Sin embargo, el Tribunal Arbitral, pese a utilizar la sentencia del TC como parte fundamental de su decisión, omitió toda motivación o justificación sobre en qué modo lo que está decidiendo se ajusta o armoniza con las normas constitucionales sobre presupuesto.

13. Por dichas razones, en tanto **EL LAUDO** infringe el principio de la motivación de las resoluciones judiciales, en nuestra demanda estamos solicitando que se declare su nulidad a fin de que el Tribunal Arbitral se pronuncie sobre todos los aspectos recogidos en la sentencia del TC recaída en los expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC, la misma que utiliza como parte central de su decisión.

A.2 DE LA OMISIÓN DE ANALIZAR LA RELEVANCIA DE QUE EXISTA UN SINDICATO MAYORITARIO EN EL MISMO ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN:

1. En **EL LAUDO**, el Tribunal Arbitral dejó constancia que tanto **SIPTESAM** como **EMAPA SAN MARTÍN** reconocieron que existe un sindicato mayoritario en el mismo ámbito de la negociación¹³: **SITAPASAM**, el cual agrupa a 142 trabajadores, de un total de 224, mientras que el demandado, **SIPTESAM**, agrupa solo a 38 trabajadores en el mismo ámbito; por lo cual, este último es un sindicato minoritario.

¹³ Así, en **EL LAUDO** se verifica lo siguiente:

"a) el **SIPTESAM** es una organización sindical que puede afiliar a todos los trabajadores de **EMAPA SAN MARTÍN**, sean empleados, profesionales, personal de dirección o confianza.
b) existe una organización sindical que es la mayoritaria en el mismo ámbito de la presente negociación sometida a arbitraje. dicho sindicato también ha sometido la solución de su pliego de reclamos por el período 2018 a un Tribunal Arbitral.
c) el **SIPTESAM** tiene 38 trabajadores afiliados, de los cuales 14 son trabajadores de confianza y 24 son trabajadores que no tienen dicha calificación".

90
Novena

menor efectividad en la defensa de los derechos de los trabajadores y afectando la unidad sindical; sino que, dentro del ámbito en el que ejercen o representan sus intereses los sindicatos minoritarios; los pliegos, las propuestas, los reclamos u otros deben ser canalizados, escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. (...) El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas" (énfasis agregado).

5. De esta manera, el TC precisó que -por el sistema de mayor representación que recoge nuestro ordenamiento- **los sindicatos minoritarios no tienen la posibilidad de negociar colectivamente con el empleador en caso de que exista un sindicato mayoritario**, lo cual no impide que, dentro de su ámbito de representación, no puedan promover sus intereses sino que lo que corresponde es que incorporen sus posiciones y/o reclamos a la negociación colectiva del sindicato mayoritario.
6. Atendiendo a ello, no escapará a vuestro examen que era **SITAPASAM**, como sindicato mayoritario, el único habilitado para negociar colectivamente con **EMAPA SAN MARTÍN** y que los beneficios pretendidos por SIPTESAM (sindicato minoritario) debieron ser incorporados en el pliego de reclamos del primero.
7. Asumir lo contrario, implica desconocer el **principio de mayor representatividad**, vigente en nuestro ordenamiento jurídico¹⁵ y reconocido jurisprudencialmente, así como los propios fines que persigue la negociación colectiva.

¹⁵ T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.
Artículo 47.- Tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores:
a) En las convenciones colectivas de empresa, **el sindicato respectivo** o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores.

PR
hipótesis
delos

B. DE LA SEGUNDA CAUSAL DE NULIDAD DEL LAUDO INVOCADA: LA INFRACCIÓN AL ORDEN PÚBLICO:

1. La segunda razón por la cual solicitamos la declaración de nulidad del Laudo es sub-litis es la **INFRACCIÓN AL ORDEN PÚBLICO**. Se debe considerar que las normas presupuestarias son de naturaleza pública, entendido el **orden público** como "los principios jurídicos, públicos y privados, políticos, morales y económicos que son absolutamente obligatorios para la consecución del orden social en un pueblo y en una época determinada, siendo además principios o directivas que en cada momento informan las instituciones jurídicas (...) "¹⁶. El Presupuesto Público es el instrumento de gestión del Estado mediante el cual, en forma ordenada y bajo transparencia fiscal, asigna de antemano los recursos requeridos para cumplir con sus funciones, sobre la base de una priorización de las necesidades de la población.

2. Como lo reconoce literatura jurídica especializada, se trata de un motivo de anulación insito en la propia base del ordenamiento jurídico y que, incluso, puede ser apreciada de oficio por los órganos jurisdiccionales, toda vez que ningún acto (sea civil, administrativo o jurisdiccional) puede atentar contra el orden público. Es decir, se trata de un supuesto de nulidad virtual.

Sobre ello, el autor Ramiro PORTOCARRERO señala:

"Cabe pues en primera medida preguntarse por qué el arbitraje tendría alguna relación con el orden público, entendiendo por éste, preliminarmente, el conjunto de preceptos esenciales a un ordenamiento jurídico, respecto de cuya aplicación la voluntad de los sujetos es irrelevante. Dado que el arbitraje es, en su momento inicial y genético, una expresión del poder de autoregulación de los propios intereses y estos vienen limitados por el orden público, éste debiera ser también un límite a lo que el laudo disponga. En tal sentido, un clausulado cerrado que no contiene la contravención del

¹⁶ DOLORIER TORRES, Javier. Orden público económico, orden público laboral y los límites a la autonomía colectiva. Themis N° 27-28. 1994. p. 206.

931
Hernández
Cruz

19

EN CUENTA NORMAS DE ORDEN PÚBLICO (como las normas presupuestarias de la Constitución), que es lo que ha sucedido en este caso.

5. Ustedes Señores Jueces podrán constatar que en ninguna parte del Laudo se aprecia que el Tribunal Arbitral haya considerado los principios CONSTITUCIONALES sobre el presupuesto público, aplicable también a las empresas del Estado.

Es así que tanto el derogado Texto Único Ordenado de Ley 28411, Ley del Sistema Nacional de Presupuesto, en su artículo 2¹⁹, como el actual Decreto Legislativo N° 1140 (vigente desde el 16 de setiembre de 2018), Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto, en su artículo 3²⁰, incluye a las empresas de los Gobiernos Locales como parte del Sistema

¹⁹ **TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 28411, LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE PRESUPUESTO**
DECRETO SUPREMO N° 304-2012-EF

Artículo 2.- Ámbito de aplicación
La Ley General es de alcance a las siguientes Entidades:
(...)
Gobierno Local
Los Gobiernos Locales y sus organismos públicos descentralizados.
2. Las Empresas de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.

Artículo 5.- Entidad Pública
5.1 Constituye Entidad Pública, en adelante Entidad, única y exclusivamente para los efectos de la Ley General, todo organismo con personería jurídica comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos Descentralizados y empresas, creados o por crearse; los Fondos, sean de derecho público o privado cuando este último reciba transferencias de fondos públicos; las empresas en las que el Estado ejerza el control accionario; y los Organismos Constitucionalmente Autónomos.

²⁰ **DECRETO LEGISLATIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE PRESUPUESTO**
DECRETO LEGISLATIVO N° 1140

Artículo 3. Ámbito de aplicación
3.1 El Decreto Legislativo es de aplicación a las siguientes
Entidades del Sector Público: (...) **8. Las empresas de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales**, el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) y sus empresas y el Seguro Social de Salud (ESSALUD), en este último caso solo y exclusivamente cuando así lo señale expresamente el Decreto Legislativo (...).

Artículo 6. Entidad Pública
6.1 Constituye Entidad Pública, en adelante Entidad, única y exclusivamente para efectos del presente Decreto Legislativo, todo organismo o entidad con personería jurídica comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos y empresas, creados o por crearse; las empresas en las que el

Por esa razón, en **LA SENTENCIA** citada en el Laudo sub-litis, la magistrada Marianella LEDESMA NARVÁEZ señaló como parte de su voto singular:

"16. En el caso peruano, teniendo en cuenta las últimas leyes de presupuesto es evidente que el Legislador ha optado por privilegiar la capacidad presupuestaria del Estado, prohibiendo de modo absoluto y casi permanente, por ejemplo, el incremento de remuneraciones (...)
17. Ni dicha opción, ni la contraria (incrementar remuneraciones sin que importe el presupuesto público) son opciones legítimas en un Estado Constitucional".

8. Por lo tanto, sostenemos que al haber omitido el Laudo sub-litis toda referencia a estas normas y principios constitucionales sobre presupuesto público, se ha atentado contra el orden público, motivo adicional por el cual debe ser anulado a fin de que el Tribunal emita un nuevo pronunciamiento tomando en cuenta las normas y principios constitucionales sobre presupuesto.
9. Señores Jueces Superiores, mediante los argumentos antes expuestos es que demuestro la verosimilitud de mi derecho, toda vez que el Tribunal Arbitral, al expedir **EL LAUDO**, ha vulnerado mi derecho al debido proceso en su manifestación del derecho a la debida motivación de resoluciones judiciales y ha infringido el orden constitucional, de rango constitucional, razón por la cual es altamente probable que sea declarado nulo.

III.2. DEL PELIGRO EN LA DEMORA:

1. El "peligro en la demora" está referido a la amenaza de que el proceso principal se torne ineficaz durante el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación procesal hasta el pronunciamiento de la sentencia definitiva. Su existencia no está sustentada necesariamente en la posibilidad de que los actos maliciosos del demandado impidan el cumplimiento de lo pretendido por el demandante, sino que **el sólo transcurso del tiempo constituye, de por sí, un estado de amenaza que merece tutela**.

58
Atorrey
en 1-5

Servicios de Saneamiento, bajo cuyo ámbito se encuentra **EMAPA SAN MARTÍN**, reconoce en su Título Preliminar que **EL ACCESO UNIVERSAL A LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO** es un **DERECHO DE TODA PERSONA**²³.

En tal sentido, el derecho universal de toda persona a los servicios de saneamiento, en condiciones de eficiencia, sostenibilidad y calidad es colocado en riesgo con lo que ha dispuesto el Laudo sub-litis sin citar siquiera como parte de su motivación las normas constitucionales presupuestarias, pese a que el TC ha resaltado en sucesiva jurisprudencia la importancia de la debida administración del presupuesto público, pues es un instrumento legal a través del cual el Estado y las empresas con accionariado público programan periódicamente sus actividades y proyectos en atención a sus metas y objetivos, de conformidad con lo dispuesto con el artículo 77 de la Constitución.

4. Por otro lado, la Sala deberá apreciar que estos egresos, que serán realizados durante todo el tiempo que dure este proceso, tienen muy pocas probabilidades de retomar a las arcas de **EMAPA SAN MARTÍN** en caso se declara la nulidad del **LAUDO**.
5. Finalmente, resulta imprescindible señalar que la ejecución de **EL LAUDO** no solo implicaría la disposición de recursos públicos ya reservados para otras finalidades (con poca probabilidad de retorno) sino que además, significa que **EMAPA SAN MARTÍN** contravenga una serie de disposiciones legales, lo que implicaría una eventual responsabilidad administrativa funcional para sus directivos.

²³ **DECRETO LEGISLATIVO N° 1280**
Artículo III.- Principios

La gestión y prestación de los servicios de saneamiento se sustenta, fundamentalmente, en los siguientes principios:

1. **Acceso universal:** El acceso a los servicios de saneamiento, en condiciones de eficiencia, sostenibilidad y calidad, es derecho de toda persona y es obligación del Estado asegurar su provisión por medio de prestadores que brinden los servicios en tales condiciones (...).

100
Nómina
[Signature]

III.3. ADECUACIÓN DE LA MEDIDA CAUTELAR PARA GARANTIZAR LA EFICACIA DE LA PRETENSIÓN:

1. La medida cautelar solicitada guarda perfecta adecuación frente a lo que constituye el objeto de la demanda promovida por nuestra parte, puesto que con ella se pretende asegurar el estado anterior a la vulneración de nuestros derechos.
2. En esa línea, la suspensión de los efectos, en vía cautelar, del Laudo sub-constituye una legítima medida como parte, toda vez que no existen otras alternativas más moderadas, susceptibles de alcanzar el mismo objetivo con igual grado de eficacia. Solo la suspensión de los efectos del referido Laudo resulta adecuada para proteger la indemnidad del derecho al debido proceso y el orden público.

IV. MEDIOS PROBATORIOS:

En tanto que ambas causales de nulidad se desprenden del contenido del Laudo sub-litis, ofrecemos:

1. Copia del Laudo de fecha 24 de mayo de 2019, del cual se advierte que no se han considerado las normas constitucionales presupuestarias, de orden público.
2. Impresión de la misión de **EMAPA SAN MARTÍN** a efectos de apreciar que brinda un servicio declarado de necesidad pública, el cual es colocado en riesgo de no concederse la medida cautelar.
3. Copia del Laudo de fecha 20 de mayo de 2019, dictado para resolver la negociación colectiva con el Sindicato Mayoritario. De este modo acreditamos que el Laudo del 24 de mayo de 2019, cuya nulidad se pide, otorga mayores beneficios al Sindicato Minoritario.

27

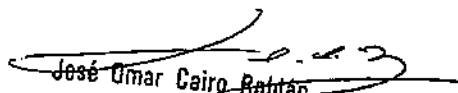
108
presente
jane

CUARTO OTROSÍ DECIMOS: Que, por convenir a mi derecho autorizo a los señores Kelly Camargo Flores con DNI N° 74051157, Jean Paul Vicente con DNI N° 47842918, César Ramírez Valencia con D.N.I. N° 07938322 y Pedro Santisteban Paz con DNI N° 06034377, para que en forma conjunta o indistinta puedan recoger y tramitar en nombre del recurrente toda la documentación que hubiese que tramitar en el presente proceso.

QUINTO OTROSÍ DECIMOS: Que, acompañamos tasa judicial por solicitud de medida cautelar, copias del presente escrito y cédulas en cantidad suficiente.

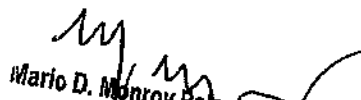
Lima, 16 de agosto de 2019.

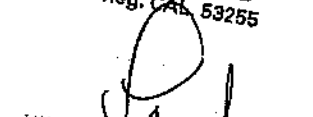

Juan F. Monroy Gálvez
ABOGADO
Lima: Reg. CAL. N° 11036
Callao: Reg. CAC. N° 2311


José Omar Cairo Reñán
ABOGADO
REG. CAL. 23273


ALBERTO SIMONS PINO
ABOGADO
Reg. CAL. 38880


Lorella La Serna Jordán
ABOGADA
Reg. CAL. 52216


Mario D. Monroy Palacios
ABOGADO
Reg. CAL. 53255


Francis Aliaga Sánchez
ABOGADA
C.A.L. 68436


Nataly L. Félix Acosta
ABOGADA
REG. CAL. N° 69788

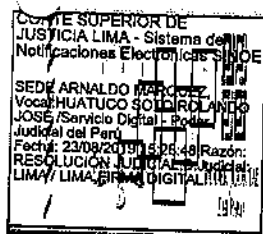
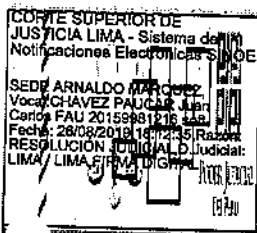
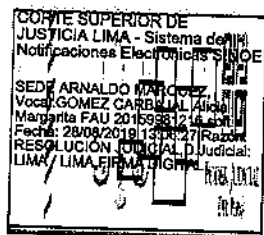

DNI-04742196



**SÉTIMA SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE LIMA**

Sede Arnaldo Márquez – Av. Arnaldo Márquez 1065. Jesús María

**S.S. GÓMEZ CARBAJAL
HUATUCO SOTO
CHÁVEZ PAUCAR**



EXPEDIENTE : 00172-2019-16-1801-SP-LA-60
MATERIA : ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES
RELATOR : QUINONES MONTENEGRO, LUIS ARTURO
DEMANDANTE : EMAPA SAN MARTIN SA ,

Resolución N° 01

**Jesús María, veintitrés de Agosto
del año dos mil diecinueve**

DANDO CUENTA en la fecha al escrito de medida cautelar con digitalización Nro. 0000715350-2019-EXP-SP-LA, presentado por la **EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO SAN MARTÍN S.A.(EMAPA SAN MARTÍN S.A.)**, al principal, primer, segundo y quinto otrosí: téngase presente el domicilio real y procesal que se indica, así como la **CASILLA ELECTRPÓNICA Nro. 102317**, por lo que expuesto; y **ATENDIENDO**:

- 1.- La recurrente solicita se conceda medida cautelar genérica con la finalidad de lograr la suspensión de los efectos del laudo arbitral de fecha 24 de mayo de 2019, con el argumento a) que su vigencia entra en colisión dos derechos o principios de rango constitucional: La negociación colectiva de los trabajadores, por un lado, y las normas presupuestarias del Estado, b) de no darse la suspensión de los efectos del laudo determinaría que su representada se vea obligada a disponer de los fondos públicos - asignados previamente a otras finalidades de la institución, poniendo en riesgo la subsistencia de la propia prestación del servicio público, c) que, al estar vigente, provocará egresos de sumas de dinero por los derechos adquiridos a favor de los trabajadores, lo cual, al ocurrir, tornará virtualmente imposible su reversión aun en caso de que la sentencia final que se emita declare la nulidad del laudo;**
- 2.- Que, las medidas cautelares se pueden solicitar antes o después de planteada la demanda. Tienen por objeto asegurar los bienes o mantener las situaciones de hecho existentes al tiempo de interposición de la demanda y preservar el cumplimiento de la sentencia que recaiga en definitiva. El fundamento de toda medida cautelar es mantener la igualdad de las partes en el litigio, evitando que se conviertan en ilusoria la sentencia;**
- 3.- Que, el artículo 54° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el primer párrafo señala: “A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal”;**

Por lo señalado; **SE RESUELVE:**

DECLARAR IMPROCEDENTE la medida cautelar, formulada por la **EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO SAN MARTÍN S.A.(EMAPA SAN MARTIN S.A.)**, ordenándose su archivamiento definitivo y la devolución de los anexos que en forma física se tiene a la vista, una vez quede **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** la presente resolución, al **TERCER OTROSÍ:** Téngase por delegada las facultades de representación procesal en favor de los letrados que se indica, **AL CURTO OTROSI:** Téngase presente a las personas que se autoriza, para los fines que se indica, con excepción de la lectura del expediente.-
NOTIFIQUESE.-

147 26
PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA

09/09/2019 10:40:37
Pag. 1 de 1

Sede Arnaldo Marquez

Arnaldo Marquez 1061 - 1065 - 1069 Jesus Maria

Cargo de Ingreso de Escrito
(Centro de Distribucion General)
91263-2019

EXPEDIENTE
JUDICIAL
ELECTRÓNICO

Cod. Digitalizacion: 0000792887-2019-ESC-SP-LA

Expediente :00172-2019-16-1801-SP-LA-60 F.Inicio: 16/08/2019 10:08:11
Sala :7° SALA LABORAL
Documento :ESCRITO
F.Ingreso :09/09/2019 10:40:32 Folios : 11 Páginas: 0
Presentado :DEMANDANTE EMAPA SAN MARTIN SA
Relator :QUINONES MONTENEGRO, LUIS ARTURO
Cuantia :Indeterminado
Cp Jud :0 SIN DEPOSITO JUDICIAL N Copias/Acomp :
Arancel :2 022956 S/.42.00 022990 S/.8.60

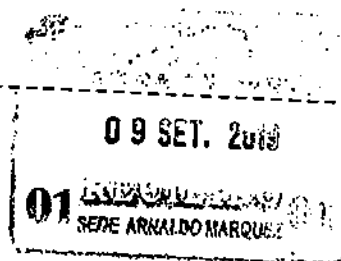
Sumilla :APELO RES. 1

Observacion :
ADJ ARANCELES// SIN ANEXOS

CHAVEZ SANTOS, JOSE JONATHAN
Ventanilla 1

1

"El Titular se compromete a cautelar y presentar este documento
cuando el juez de la causa lo requiera."



Recibido

no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada" (Expediente N° 03722-2006-AA/TC, fundamento 2).

En esa línea, el supremo intérprete ha desarrollado los supuestos en los que una resolución presenta deficiencias de motivación, entre ellas, la motivación insuficiente, la cual se manifiesta cuando no se cumple con el "mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada" (Expediente N° 00728-2008-PH/TC, Caso Giuliana LLamoja).

2. En el presente caso, vuestra Sala no ha cumplido con la exigencia constitucional de la motivación de las resoluciones judiciales, adecuada a las condiciones legales exigibles para la concesión de una medida cautelar, toda vez que en los fundamentos de la resolución apelada no se expresa una suficiente motivación que justifique, como señala el Colegiado, la no concurrencia de los presupuestos para la concesión de una medida cautelar.

Así, se aprecia que en la Resolución N° 01 se declaró improcedente el pedido cautelar, en virtud de los siguientes "fundamentos":

"6.- Que, los argumentos vertidos por la parte solicitante en la medida cautelar se sustentan básicamente en un perjuicio económico, no pudiendo solicitar la devolución de los beneficios que se verían obligados a pagar si no se suspende los efectos del laudo arbitral;

7.- Por otro lado, tampoco se acreditó en éste caso el peligro en la demora, dado que si bien es cierto alega la probabilidad de que se exija el cumplimiento del laudo; debe entenderse que dicho cumplimiento se encuentra en el ámbito de la esfera de la propia entidad demandante; y que en todo caso ante su negativa correspondería que el Sindicato exigiera el cumplimiento del mismo mediante un proceso judicial laboral ordinario sobre cumplimiento de laudo; no advirtiéndose por ende ningún riesgo inminente de que a partir del pago de los derechos de los trabajadores reconocidos con el Laudo Arbitral, se pudiera desestabilizar el presupuesto institucional; y en todo caso aun cuando se efectuarán dichos pagos, tal situación no se torna en un riesgo irreversible, pues en el caso de que se amparase la demanda principal, cabe la posibilidad que al estar vigente el vínculo laboral con los beneficiarios del laudo existen mecanismos válidos que permitan su recuperación, en el eventual caso de que se estimaran como indebidos tales pagos.

8.- Las razones antes mencionadas, permiten al Colegiado concluir que no se acreditó en el presente caso la concurrencia de los presupuestos esenciales para la procedencia de la medida cautelar solicitada, especialmente en cuanto a la verosimilitud del derecho invocado y el peligro en la demora (...)" (énfasis agregado).

ii. La infracción al orden público.

En la primera causal se denunció la inobservancia del estándar constitucional de debida motivación, ya que en el Laudo se verifica que el Tribunal Arbitral omitió analizar: i) la influencia de las normas presupuestarias constitucionales en lo que fue materia de decisión y ii) omitió analizar la relevancia de que exista un sindicato mayoritario en el mismo ámbito de la negociación.

Dichas omisiones no son menores, pues el Tribunal Arbitral omitó toda motivación o justificación sobre en qué modo lo que está decidiendo se ajusta o armoniza con las normas constitucionales sobre presupuesto, pese a que la sentencia del Tribunal Constitucional que usó como parte fundamental de su decisión (sentencia recaída en los expedientes acumulados N° 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC) obliga a que siempre que se evalúe una negociación colectiva en el sector público, se tomen en cuenta los principios presupuestarios, a fin de armonizar ambos elementos constitucionales. Asimismo, la omisión de analizar la existencia de un sindicato mayoritario tiene un grave impacto en la validez del procedimiento arbitral, dado que el Tribunal Arbitral emitió el Laudo sin considerar que el Sindicato parte (SIPTESAM) no tenía legitimidad negocial alguna.

En la segunda causal, se denunció la infracción al orden público puesto que al haber omitido el Laudo sub-litis toda referencia a normas y principios constitucionales en materia de administración presupuestaria –como si el presupuesto fuera un tema meramente legal y no de naturaleza pública³– se atentó contra el orden público vigente.

³ Se debe considerar que las normas presupuestarias son de naturaleza pública, entendido el orden público como "los principios jurídicos, públicos y privados, políticos, morales y económicos que son absolutamente obligatorios para la consecución del orden social en un pueblo y en una época determinada, siendo además principios o directivas que en cada momento informan las instituciones jurídicas (...)". En: DOLORIER TORRES, Javier. Orden público económico, orden público laboral y los límites a la autonomía colectiva. Themis N° 27-28. 1994, p. 206.

150

23

LABORAL (Y EN GENERAL, EL CUMPLIMIENTO DE CUALQUIER LAUDO) NO ES POTESTATIVO (¡!).

Al contrario, el artículo 66 del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas señala expresamente que el laudo tiene **CARÁCTER IMPERATIVO** para ambas partes y, es más, se ejecuta aun cuando haya sido impugnado.

Así, el referido artículo señala lo siguiente:

Artículo 66.- El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes.

Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

- a) Por razón de nulidad.
- b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

En el mismo sentido, en el **Informe Técnico N° 829 -2016-SERVIR/GPGS**, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, al referirse a los convenios colectivos obtenidos mediante laudo arbitral, indicó lo siguiente:

"2.4 El artículo 70° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, señala que los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa.

2.5 Asimismo, podemos inferir que no puede dejar de cumplirse con lo resuelto en un laudo arbitral, toda vez que tiene carácter imperativo para las partes de conformidad con el artículo 66° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. No obstante, dicho artículo señala también que el laudo arbitral es susceptible de impugnación (lo que no impide su ejecución) ante la Sala Laboral de la Corte Superior en los casos señalados en dicha norma" (énfasis agregado).

supeditado a la carga procesal laboral, que, según el "Análisis jurisdiccional estadístico del Poder Judicial para la NLPT - Ley 29497"⁴ implica una carga procesal en promedio de 800 a 1045 expedientes por Sala Laboral.

A modo de ejemplo, podemos reseñar los siguientes procesos, en los que la impugnación de laudo lleva entre 2 a 4 años en litigio y aún no han concluido definitivamente.

Empresa	Sindicato	Expediente	Estado	Vulneración del plazo de la NLPT
Clinica Montefiori	Sindicato MONTEFIORI	Exp. 17082-2015-0-1801-JRLA-03 Exp. 02910-2017-0-3208-JRLA-01	Ejecución de laudo. resolver. Sin	03 años y medio en litigio.
Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control SAC.	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control SINTRAESVIC	Exp. 340-2014-0-1801-SP-LA01	Se declaró infundada la demanda de impugnación de laudo en julio de 2017.	04 años en litigio.
Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control SAC	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control SINTRAESVIC	Exp. 3303-2017-0-0701-JR-LA02	Ejecución de laudo. resolver. Sin	02 años en litigio
Instituto Catastral de Lima	Sindicato Unitario de Trabajadores del Instituto Catastral de Lima.	Exp. 00018-2015-0-1801-SPLA-01	El 01/06/2018 se derivó a la Corte Suprema. Sin resolver.	03 años en litigio
Universidad Nacional de Ingeniería INICTEL	Exp. 00086-2014-0-1801-SPLA-01	Sindicato Empleados de INICTEL-UNI	Se declaró infundada la demanda de impugnación de laudo arbitral	02 años en litigio.

Fuente: Henry Angles⁵

⁴ Poder Judicial. Análisis jurisdiccional: estadísticas y estudio especializado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, 2013.

⁵ Angles Yanqui, Henry. "Una mirada real a la impugnación judicial de laudos arbitrales en materia laboral. ¿El ejercicio de un derecho como la impugnación de laudos arbitrales en materia laboral vulneraría la negociación colectiva en Perú?". Artículo publicado el 22 de noviembre de 2018 en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/derechoconstitucionalperu/wp-content/uploads/sites/743/2018/11/Una-mirada-real-a-la-impugnaci%C3%B3n-judicial-de-laudos-arbitrales-en-materia-laboral.-Gerard-Angles.pdf>. Consultado el 08 de septiembre de 2019.

014-2019004990

Moyobamba, 12 de junio de 2019

OFICIO N° 165-2019-GRSM/DRTPE/DPSCLDF

Sra.

Ing. Maria Isabel Garcia Hidalgo
Gerente General de EMAPA San Martin
Jr. Federico Sanchez N° 900
Tarapoto. -

ASUNTO

: NOTIFICA PROVEÍDO



Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo, remitirle adjunto a la presente copia del **PROVEÍDO** de fecha 12 de junio del presente año, mediante el cual se ha tomado conocimiento sobre el Laudo Arbitral expedido por el tribunal Arbitral de fecha 20 de mayo del presente año, y se solicita el expediente de Negociación Colectiva al Tribunal Arbitral, así como el laudo arbitral en copias certificadas.

Sin otro particular, me suscribo de Usted, no sin antes expresarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS Y DEFENSIONES FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Pase a :
Asunto: Proveído
Fecha: 14/06/19
Gerente General

Cc:
EXPADO
ARCHIVO
RCHL-DPSCLDF
CCH

Jr. Santa María N° 114 Moyobamba
Jr. Angel Delgado Morey N° 435 - Tarapoto

Teléf. (042) 562372
Teléf. (042) 524589



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD



Exp: 014-2019004623

PROVEIDO N° 001-2019-DRTPE-DPSCLDF-SM
Moyobamba, 12 de junio del
Dos mil diecinueve

Visto: el Escrito S/N, de fecha 03 de junio del 2019, presentado por el Sindicato de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín S.A - SITAPASAM, representado por su Secretario General Sr. Jorge Ernesto Macahuachi Panduro, mediante el cual remite Copias del Laudo Arbitral de fecha 20 de mayo del 2019 en fojas (26) del Pliego de Peticiones 2018 (Negociación Colectiva), expedida por el Tribunal Arbitral, en consecuencia, TÉNGASE PRESENTE y estando al pedido del sindicato recurrente REQUIERASE a la empresa EMAPA San Martín S.A cumpla con ejecutar el laudo arbitral indicado.

Por otro lado, se verifica que hasta la fecha el tribunal arbitral, no ha cumplido con remitir el expediente de negociación colectiva, debiendo observarse la misma, en conformidad al art. 60° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR y modificado por el Decreto Supremo N° 009-2017-TR, en ese sentido y en conformidad Requierase al tribunal arbitral remita el expediente de negociación colectiva en el plazo de cinco (05) días hábiles, así como el laudo arbitral en copias certificadas para ser remitida al ministerio de trabajo para su inscripción respectiva.

Notifíquese.

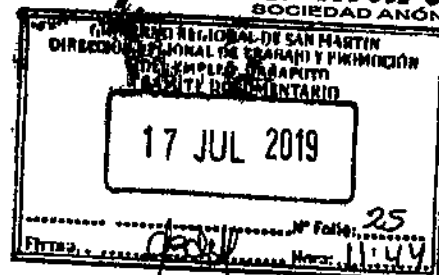
GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
[Firma]
DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

OTASS

ORGANISMO TÉCNICO
DE LA ADMINISTRACIÓN
DE LOS SERVICIOS
DE SANEAMIENTO

CARGO

154
19
emapa san martin
SOCIEDAD ANÓNIMA



Tarapoto, 12 de julio de 2019

CARTA N° 557-2019-EMAPA-SM-SA-GG

Señorita:

Abog. NATHALY CHÁVEZ LUDAÑA

Directora de Prevención de Conflictos y Derechos Fundamentales en el Trabajo

Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo

Jirón Ángel Delgado Morey N° 435

Ciudad.-

Asunto: Comunica Interposición de Demanda de Nulidad de Acto Jurídico

Referencia: OFICIO N° 165-2019-GRSM/DRTPE/DPSCLDE

Por medio de la presente me dirijo a usted, para saludarla cordialmente y al mismo tiempo comunicarle que contra el Laudo Arbitral expedido por el Tribunal Arbitral de fecha 20 de mayo de 2019, de la Negociación Colectiva Periodo 2018, entre el Sindicato de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín "SITAPASAM" y la empresa EMAPA SAN MARTÍN S.A., por convenir a su derecho, mi representada interpuso demanda de Anulación de Laudo Arbitral.

La demanda de Anulación de Laudo Arbitral se encuentra tramitada en el Expediente N° 00166-2019-0-1801-SP-LA-01, seguida ante la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Lima, y a la fecha ha sido admitida a trámite mediante Resolución N° 01 de fecha 10 de junio de 2019, por lo que se espera el fallo final del órgano jurisdiccional para dar cumplimiento a su mandato.

Para mayor detalle se adjunta la siguiente documentación:

1. Copia de la Demanda de Anulación de Laudos Arbitrales
2. Copia de la Resolución N° 01 de fecha 10 de junio de 2019.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



M. Isabel García Hidalgo
ING. MARIA ISABEL GARCÍA HIDALGO
GERENTE GENERAL

MIGH/mtv.

♦ Jr. Federico Sánchez N° 900
Tarapoto - San Martín
f Emapa San Martín
♦ (02) 555555

San Martín
GOBIERNO REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL



Moyobamba, 28 de Octubre del 2019
asesor
emapa san martin s.a

N° DE TRÁMITE: 014-2019009006

OFICIO N° 370-2019-DPSCLDF/DRTPE-GRSM. KRAO

SRA. MARÍA ISABEL GARCÍA HIDALGO
Gerente General de EMAPA San Martín

Jr. Federico Sánchez N° 900
TARAPOTO.-



2907
30 OCT 2019

ASUNTO : NOTIFICACIÓN PROVEÍDO

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo, REMITIR el Proveído N°006-2019-DRTPE-DPSCLDF-GRSM/KRAO de fecha 24 de octubre del 2019; para su conocimiento conforme Ley.

Sin otro particular, me suscribo de Usted, no sin antes expresarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
GERENCIA REGIONAL DE TARAPOTO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y CONTROL
PERSONAS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Basq # 1: 6AJ
Asunto: Acciones corres-
pondientes
Fecha: 30/10/19. M. C. [Signature]
Gerente General

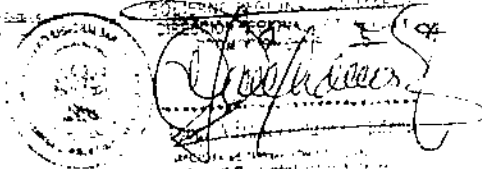
Cc
ARCHIVO
DPSCLDF-GRSM
KRAO

Exp. Trmte : 014-2019008642
Sindicato : Sindicato de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín –
SITAPASAM.
DPSCLDF : Abog. Náthaly Chávez Ludeña

PROVEIDO N°006-2019-DRTPE-DPSCLDF- GRSM/KRAO
Moyobamba, 24 de octubre del
Dos mil diecinueve

Visto, la Nota Informativa N°422-2019-GRSM-DRTPE-JZTBM, ingresado a esta Dirección con fecha 18 de octubre 2019, y el Escrito S/N, de fecha 11 de octubre del año en curso; presentado por el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín "SITAPASAM" señor Jorge Ernesto Macahuachi Panduro, mediante el cual solicita a esta Dirección que la empresa EMAPA San Martín S.A. cumpla con ejecutar el Laudo Arbitral de fecha de fecha 20 de mayo del 2019.

Que, el artículo 66 párrafo cuarto del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por D.S. 010-2003-TR, señala que: "La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente". Que, del acervo documentario se advierte que efectivamente la demanda ha sido admitida mediante Resolución N° 01 de fecha 10 de junio del año en curso; sin embargo, en dicho acto procesal no indica si se suspenderá y/o postergará la ejecución del laudo arbitral sub litis. En ese sentido, **REQUIÉRASE** al empleador dar cumplimiento al laudo arbitral de fecha 20 de mayo del 2019. Notifíquese.



Q SUNAFIL

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

0000071411-2019 E

Tipo Acto

Orden Inspección: 0000000259-2019 Acta N°: 0000000184-2019

Exp. Sancionador: 0000000128-2019

Imp. Cargo: 0000000128-2019

Res. 1° Instancia: - Res. 2° Instancia: -

Dependencia: SUNAFIL-IRE SAN MARTIN-SUB INTENDENCIA DE ACTUACION
SUNAFIL/IRE-SMA/SAI

Destinatario: EMP. MUNIC. DE A. P. Y A. SAN MARTIN S.A

Dirección: JR FEDERICO SANCHEZ NRO.900, SAN MARTIN-TARAPOTO

Casilla N°: - Sede: -

Con Relación al escrito N°: Fecha Escrito:

Se hace saber que en el procedimiento sancionador:

Materia: INFRACCION DE NORMAS SOCIOLABORALES

Se ha expedido con fecha : 07/10/2019

Lo siguiente: IMPUTACIÓN DE CARGOS

Que notifica a usted con arreglo a Ley.

Se anexa lo siguiente: - IMPUTACIÓN DE CARGOS N° 128-2019
ACTA DE INFRACCIÓN N° 184-2019

Con un total de: 6 folio(s).

RECEPCION
2515
09 OCT 2019
RECIBIDO

RECEPCION
3824
09 OCT 2019
RECIBIDO

MARIA JUANA CERQUIN CORTEZ
Especialista Legal II
Intendencia Regional de San Martín
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

FECHA DE PRIMERA VISITA: Día / Mes / Año: 09 / 10 / 2019 HORA: 10 : 12

FECHA DE SEGUNDA VISITA: Día / Mes / Año: / / HORA: : :

El llenado de este campo acredita la notificación en la segunda visita.

1. CERTIFICACIÓN DE RECEPCIÓN:
Nombre de la persona con quien se entendió la diligencia: Ydoreto Pichay Pichay
Tipo de documento: DNI ☒ OTRO ☐
N° de Documento de: 91063161
Observación: No exhibió Documento de Identidad ☐

2. RELACIÓN CON EL ADMINISTRADO:
☐ Titular
☐ Familiar
☐ Empleador (a)
☐ Representante
☒ Otros
Firma o sello de recepción: [Firma]

3. CERTIFICACIÓN DE NEGATIVA DE RECEPCIÓN
a. Se negó a recibir el documento ☐
b. Recibió el documento y se negó a firmar ☐

5. REFERENCIAS Y/O CARACTERÍSTICAS DEL DOMICILIO:
Tipo y color de puerta: _____
Color de fachada: _____
N° de pisos: _____
N° de suministro: _____
Observaciones: _____

8. DIRECCIÓN NO EXISTE ☐
Observaciones: _____

4. MOTIVO DE NO ACUSE DE RECIBO
Visitas 1ra 2da
1. Persona no capaz ☐ ☐
2. Domicilio cerrado ☐ ☐
CONSTANCIA DE 1RA VISITA
Se deja constancia de la 1ra. Visita y su reprogramación por motivos de No Acuse de Recibo que se marca en la parte superior, indicándose que la segunda visita se realizará el día ____/____/____
CONSTANCIA DE 2DA VISITA
Me constituí en el domicilio del Administrado con el propósito de notificar el(los) documento(s) que se indica(n) en el cargo.
Al respecto, dejo constancia que luego de las visitas efectuadas al referido domicilio, ocurrió el motivo de No Acuse de Recibo que se marca en la parte superior, por lo que se procedió a dejar bajo puerta una copia de la constancia de 2da Visita, así como la documentación a notificar.

Primera visita
Firma: [Firma]
MAX ERICK DAVILA SAAVEDRA
Nombre, Apellido, DNI y firma del notificador
DNI: 41348532

Segunda visita
Nombre, Apellido, DNI y firma del notificador

Intendencia Regional de San Martín
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 0000071411-2019

GAJ / GAT
Paso a: Acuerdos correspondientes en el plazo
Revisado: [Firma]



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia Regional
de San Martín

Sub Intendencia de
Actuación Inspectiva

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 0128-2019-SUNAFIL/IRE-SMA

IMPUTACIÓN DE CARGOS N° 128-2019-SUNAFIL/IRE-SMA/SAI

Sujeto Inspeccionado	EMP. MUNIC. DE A. P. Y A. SAN MARTIN S.A.
RUC	20143612431
Lugar y fecha	Tarapoto, 07 de octubre de 2019

I. OBJETO

Mediante la presente IMPUTACIÓN DE CARGOS se da inicio al procedimiento sancionador en su fase instructiva contra el sujeto inspeccionado **EMP. MUNIC. DE A. P. Y A. SAN MARTIN S.A.**, en mérito al Acta de infracción N° 184-2019-SUNAFIL/ IRE-SMA de fecha 20 de septiembre del 2019 (en adelante, el Acta de Infracción), extendida como resultado de las actuaciones inspectivas dispuestas mediante Orden de Inspección N° 259-2019-SUNAFIL/IRE-SMA de conformidad a los incisos a), b) y d) del numeral 53.2 del artículo 53° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias (en adelante el RLGIT).

II. HECHOS IMPUTADOS CONSTITUTIVOS DE INFRACCIÓN

La Autoridad Instructora hace suya el Acta de Infracción, el mismo que forma parte integrante de la presente Imputación de Cargos, respecto a las infracciones que se detallan a continuación:

- No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales incluidos los de convenios colectivos-laudos arbitrales, conforme se detalla en los hechos verificados del acta de infracción; por lo que, se configura la **INFRACCIÓN MUY GRAVE** en materia sociolaboral, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT¹, sancionable con la multa propuesta en el acta de infracción.
- No cumplir oportunamente con a la medida de requerimiento, conforme se detalla en los hechos verificados del acta de infracción; por lo que, se configura la **INFRACCIÓN MUY GRAVE** a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT², sancionable con la multa propuesta en el acta de infracción.

¹ Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

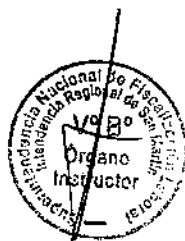
(...)

24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

² Artículo 46.- Infracciones muy graves a la labor inspectiva

(...)

46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral.





PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia Regional
de San Martín

Sub Intendencia de
Actuación Inspectiva

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 0128-2019-SUNAFIL/IRE-SMA

III. DESCARGOS

Se le informa que el **PLAZO PARA PRESENTAR SUS DESCARGOS**³ a la presente IMPUTACIÓN DE CARGOS es de **05 DÍAS HÁBILES**⁴, contados a partir del día siguiente de notificada la presente, y deben ser presentados en la MESA DE PARTES de la Intendencia Regional de San Martín, ubicada en Jr. Antonio Raymondi N° 519, Tarapoto, dirigidos al Órgano Instructor de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia Regional de San Martín⁵.

IV. AUTORIDAD COMPETENTE PARA IMPONER SANCIÓN

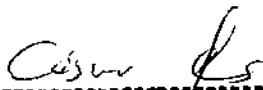
De conformidad con el artículo 2° de la Resolución de Superintendencia N° 089-2017-SUNAFIL, de fecha 11 de mayo de 2017, y el artículo 42° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, las Sub Intendencias de Resolución de las Intendencias Regionales son las unidades orgánicas encargadas de imponer sanciones dentro de los procedimientos administrativos sancionadores de la Inspección del Trabajo.

V. ANEXOS:

- Acta de infracción N° 184-2019-SUNAFIL.

Atentamente,

SIAI/mjcc.


CESAR EMILIO CARRASCO SILVA
Autoridad Fase Instructora (e)
Intendencia Regional de San Martín
Superintendencia Nacional de Fiscalización
Laboral

³ Se debe cumplir lo establecido en el artículo 124 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante D.S N° 04-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG).

Artículo 124.- Requisitos de los escritos

Todo escrito que se presente ante cualquier entidad debe contener lo siguiente:

1. Nombres y apellidos completos, domicilio y número de Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería del administrado, y en su caso, la calidad de representante y de la persona a quien represente.
2. La expresión concreta de lo pedido, los fundamentos de hecho que lo apoye y, cuando le sea posible, los de derecho.
3. Lugar, fecha, firma o huella digital, en caso de no saber firmar o estar impedido.
4. La indicación del órgano, la entidad o la autoridad a la cual es dirigida, entendiéndose por tal, en lo posible, a la autoridad de grado más cercano al usuario, según la jerarquía, con competencia para conocerlo y resolverlo.
5. La dirección del lugar donde se desea recibir las notificaciones del procedimiento, cuando sea diferente al domicilio real expuesto en virtud del numeral 1. Este señalamiento de domicilio surte sus efectos desde su indicación y es presumido subsistente, mientras no sea comunicado expresamente su cambio.
6. La relación de los documentos y anexos que acompaña, indicados en el TUPA.
7. La identificación del expediente de la materia, tratándose de procedimientos ya iniciados.

⁴ De conformidad con el numeral 254.1.4 del artículo 253 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y con el numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006 y sus modificatorias.

⁵ Autoridad competente de conformidad con el artículo 1° de la Resolución de Superintendencia N° 089-2017-SUNAFIL, de fecha 11 de mayo de 2017.

ACTA DE INFRACIÓN N° 184 - 2019-SUNAFIL/IRE-SMA

Fecha de Acta	20 de septiembre de 2019
Orden de Inspección Nro.	0000000259-2019-SUNAFIL/IRE-SMA

El personal inspectivo que suscribe, estando a la orden de inspección y en uso de las facultades que le atribuye los artículos 5° y 6° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 6° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias, extienden la presente Acta de Infracción:

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO

Nombre o denominación social	EMP. MUNIC. DE A. P. Y A. SAN MARTIN S. A		
Domicilio fiscal	JIRON FEDERICO SANCHEZ N° 900 PUNTA DEL ESTE CUADRA 9, TARAPOTO - SAN MARTIN - SAN MARTIN		
Domicilio del centro de trabajo	JIRON Federico Sánchez NRO.900, TARAPOTO - SAN MARTIN - SAN MARTIN		
RUC	20143612431	Remype	Estado: NO ACREDITADO
Actividad económica	CAPTACION, DEPURACION Y DIST. DE AGUA.		

II. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

- 2.1 La orden de inspección tiene su origen de acuerdo a lo señalado en el artículo 12 de la ley 28806-Ley General de Inspección de Trabajo, según hoja de ruta 0000077343-2019.
- 2.2 El objeto de las actuaciones inspectivas de investigación es verificar el cumplimiento de la normatividad laboral sobre las siguientes materias:

Materia	Subgrupo materia
Relaciones Colectivas	Convenios colectivos Incluye todas

- 2.3 El plazo total otorgado para la realización de las actuaciones inspectivas de investigación es de **CUARENTA Y CINCO** días hábiles.

III. MEDIOS DE INVESTIGACIÓN

N°	Modalidad de actuación	Fecha	Hora	Breve resumen
1	Comprobación de Datos	11/07/2019	14:00 - 14:10	Consulta en páginas Web de SUNAT.
2	Visita al centro de trabajo	11/07/2019	14:55 - 15:55	Los inspectores que suscriben se entrevistaron con el representante del inspeccionado y representantes del sindicato SIPTESAM. Se recepcionó documentación incluida en el expediente. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.
3	Visita al centro de trabajo	07/08/2019	15:50 - 16:30	Los inspectores que suscriben se identificaron con el representante del sujeto inspeccionado y se entrevistaron con representantes del sindicato SIPTESAM. Se notificó requerimiento de comparecencia. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.
4	Comparecencia	13/08/2019	10:50 - 11:00	Compareció apoderado del sujeto inspeccionado, se revisó documentación exhibida. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.
5	Visita al centro de trabajo	16/08/2019	15:55 - 16:01	Los inspectores que suscriben se identificaron con el representante del sujeto inspeccionado. Se notificó proveído de ampliación de plazo de inspección de la orden de inspección N°259-2019-SUNAFIL/IRE-SMA. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.
6	Visita al centro de trabajo	05/09/2019	16:23 - 16:26	Se adoptó la medida inspectiva de requerimiento otorgando el plazo de 4 días y se citó para el día 12/09/2019 a las 9:30 horas. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Trabajadores comprendidos en la investigación:

CUADRO I

Nº	Tipo Doc.	Nro Doc	Apellidos		Nombres	Fecha ingreso
1	D.N.I.	22416593	ALLER	CHAVEZ	WALTER	05/01/2000
2	D.N.I.	00975331	ALVARADO	PINEDO	CIRO	01/06/1991
3	D.N.I.	00931654	ALVARADO	RODRIGUEZ	CLARA	02/04/2007
4	D.N.I.	41742324	AREVALO	RAMIREZ	ROOSWELTH	07/01/2015
5	D.N.I.	01142660	BARDALES	GARCIA	KATHY DEL PILAR	02/05/2017
6	D.N.I.	01148328	BARTRA	ROJAS	JAIR	15/10/2009
7	D.N.I.	72423285	BAUTISTA	CALDERON	ENZO ANDRE	20/11/2017
8	D.N.I.	00955213	BENZAQUEN	RUIZ	WILIDORO	12/05/1997
9	D.N.I.	00908163	CARO	CORAL	CELESTE	08/07/1998
10	D.N.I.	71206413	CORAL	SINARAHUA	JOSEPH	04/07/2016
11	D.N.I.	01162493	ECHENIQUE	TUESTA	ZOLA ISABEL	08/05/1995
12	D.N.I.	01111703	FLORES	GARCIA	ABNER	01/04/2008
13	D.N.I.	01124485	FLORES	LUNA	KATTY	01/05/2003
14	D.N.I.	42155516	GARCIA	ISUIZA	JUAN CARLOS	01/03/2011
15	D.N.I.	01163361	GARCIA	TORRES	ANALYN	03/02/2003
16	D.N.I.	01162209	GARCIA	GARCIA	ALLEN	08/09/2009
17	D.N.I.	01112088	GONZALEZ	RAMAL	CARLOS ENRIQUE	15/07/2013
18	D.N.I.	01106798	GONZALEZ	RUIZ	FORTUNATO	01/12/1982
19	D.N.I.	46497366	GARATE	ASPAJO	ALEXIS JOSEPH	23/11/2016
20	D.N.I.	01020071	MAMANI	RAFAEL	MARTIN	01/09/1993
21	D.N.I.	41551016	MARINA	RODRIGUEZ	FRED	01/10/2014
22	D.N.I.	01132556	MOYA	CHONG	MAURO JAVIER	05/06/1994
23	D.N.I.	01061580	NAVARRO	RAMIREZ	MIRZA	01/09/1989
24	D.N.I.	01115637	NAVAS	TEJADA	LUZ DORIS	11/10/2011
25	D.N.I.	01157869	PEREDES	REYNA	FLOR DE MARIA	01/02/1994
26	D.N.I.	17921869	PRIETO	PIZARRO	VICTOR RAUL	01/02/1999
27	D.N.I.	44675535	PUSCAN	TAMANI	JESSICA MILAGROS	01/01/2011
28	D.N.I.	42915174	RAMIREZ	BARTRA	HUGO FERNANDO	01/11/2010
29	D.N.I.	00865414	RENGIFO	SOLIS	KARINA	02/01/1996
30	D.N.I.	43493358	REQUEJO	FLORES	ELMER	01/10/2014
31	D.N.I.	01120710	RUIZ	GARCIA	FRANKZ	03/02/2003
32	D.N.I.	44029375	SANCHEZ	GARCIA	ANA LUCIA	01/10/2014
33	D.N.I.	17877518	SANCHEZ	PEZO	EDITH MARINA	05/07/2013
34	D.N.I.	45446786	SANCHEZ	RUIZ	JHON LUIS	20/11/2017
35	D.N.I.	74078075	SERVAN	RAMIREZ	NAYILLA VANESS	20/11/2017
36	C.E.	000553398	MARINA	ZIMMER	LOURDES	01/04/2010

Luego de lo cual terminó la diligencia, no sin antes extender la respectiva constancia de actuación inspectiva.

- 4.6 La documentación entregada por el inspeccionado en comparecencia, no acredita el cumplimiento del Laudo Arbitral SIPTESAM, Negociación Colectiva periodo 2018 de fecha 24 de mayo de 2019, que resuelve: Aumento de remuneraciones, Asignación por concepto de Movilidad, Bonificación por productividad, Asignación por el día mundial del agua y Bonificación por Quinquenio. Que la presente Negociación Colectiva tiene una duración correspondiente desde el 01 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018.
- 4.7 En la tercera visita en la fecha y la hora señaladas, el inspector de trabajo JIM VASQUEZ CARO y el inspector auxiliar, DANIEL ANDRES POMA CANAZAS, se dirigieron al centro de trabajo del sujeto inspeccionado ubicado en el JIRON FEDERICO SANCHEZ N° 900 PUNTA DEL ESTE CUADRA 9, TARAPOTO - SAN MARTIN - SAN MARTIN, con la finalidad de realizar las actuaciones inspectivas de investigación ordenadas en la orden de inspección origen del presente caso.

En la visita realizada los inspectores fueron atendidos por la señora LENY LUZ LOPEZ LOZANO, con DNI N° 40932273, con el cargo de gerente de administración y finanzas del sujeto inspeccionado. Los inspectores se identificaron con la credencial respectiva y explicaron el motivo de la visita. A continuación, se notificó la ampliación de plazo de la presente

con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes 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. Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.

- 5.2 El incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, en la materia indicada líneas arriba, es una conducta tipificada como **Infracción muy grave**, en el Numeral 46.7 del artículo 46° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que indica: No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral. Hecho que afecta a TREINTA Y SEIS TRABAJADORES (36), miembros del Sindicato SIPTESAM, detallados en el CUADRO I. Tal como se informó en la medida inspectiva de requerimiento notificada.

Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo:

"Artículo 5.- Facultades inspectivas

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

(...)

5. Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas:

(...)

- 5.3 Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.

(...)"

"Artículo 14.- Medidas inspectivas de recomendación, advertencia y requerimiento

(...)

Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

(...)

Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 206.2 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, las medidas inspectivas de advertencia y de requerimiento no serán susceptibles de impugnación, lo que se entiende sin perjuicio del derecho de defensa de los interesados en el seno del procedimiento sancionador".

Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley N° 28806:

"Artículo 18.- Medidas inspectivas

18.1 Cuando se constate el incumplimiento de las normas sociolaborales vigentes, el inspector del trabajo deberá adoptar las medidas inspectivas que procedan entre las prescritas en el artículo 5, inciso 5 de la Ley.

18.2 En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requerirá al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. (...)"

"Artículo 20.- Medidas de advertencia y requerimiento

20.1 Las medidas de advertencia, requerimiento y otras que se establezcan, se regulan según lo establecido por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, y deben ser notificadas al sujeto inspeccionado y a las organizaciones sindicales que los representen o a los representantes de los trabajadores a la finalización de las

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

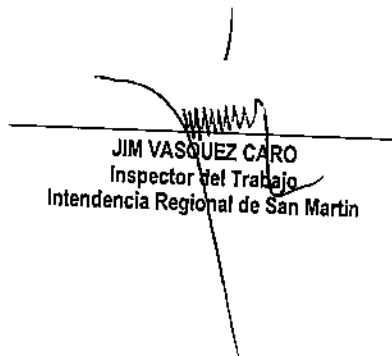
VI. COMPETENCIA DE LA AUTORIDAD INSTRUCTORA Y SANCIONADORA

La autoridad competente para realizar la fase de instrucción y resolución del procedimiento sancionador que se derive de la presente Acta de Infracción es la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva y la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de San Martín de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral conforme a la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, concordante con el TUO de la LPAG y el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL.

VII. INSPECTORES ACTUANTES QUE EXTIENDEN LA PRESENTE ACTA DE INFRACCIÓN



DANIEL ANDRES POMA CANAZAS
Inspector Auxiliar
Intendencia Regional de San Martín



JIM VASQUEZ CARO
Inspector del Trabajo
Intendencia Regional de San Martín

Tarapoto, 20 de septiembre de 2019

SUNAFIL

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

0000071409-2019 E

Orden Inspección: 0000000247-2019 **Acta N°:** 0000000183-2019
Exp. Sancionador: 0000000125-2019
Imp. Cargo: 0000000125-2019
Res. 1° Instancia: - **Res. 2° Instancia:** -
Dependencia: SUNAFIL-IRE SAN MARTIN-SUB INTENDENCIA DE ACTUACION
SUNAFIL/IRE-SMA/SIAI

Destinatario: EMP. MUNIC. DE A. P. Y A. SAN MARTIN S.A

Dirección: JR FEDERICO SANCHEZ NRO.900, SAN MARTIN-TARAPOTO

Casilla N°: - **Sede:** -

Con Relación al escrito N°: **Fecha Escrito:**

Se hace saber que en el procedimiento sancionador:
Materia: INFRACCION DE NORMAS SOCIOLABORALES

Se ha expedido con fecha: 07/10/2019

Lo siguiente: IMPUTACIÓN DE CARGOS

Que notifica a usted con arreglo a Ley.

Se anexa lo siguiente: - IMPUTACIÓN DE CARGOS N° 125-2019
 ACTA DE INFRACCIÓN N° 183-2019

Con un total de: 7 folio(s).



MARIA JUANA CERQUIN CORTEZ
 Especialista Legal II
 Intendencia Regional de San Martín
 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

FECHA DE PRIMERA VISITA: Día / Mes / Año: 09 / 10 / 2019 **HORA:** 10:11

FECHA DE SEGUNDA VISITA: Día / Mes / Año: ____ / ____ / ____ **HORA:** ____ : ____

1. CERTIFICACIÓN DE RECEPCIÓN:

Nombre de la persona con quien se entienda la diligencia:

Yolanda Yotiz P.

Tipo de documento: DNI ☒ OTRO ☐

N° de Documento de: 01063161

Observación: No exhibió Documento de Identidad ☐

2. RELACIÓN CON EL ADMINISTRADO:

- ☐ Titular
- ☐ Familiar
- ☐ Empleador (a)
- ☐ Representante
- ☒ Otros

P/
 Firma o sello de recepción

3. CERTIFICACIÓN DE NEGATIVA DE RECEPCIÓN

- a. Se negó a recibir el documento ☐
- b. Recibió el documento y se negó a firmar ☐

5. REFERENCIAS Y/O CARACTERÍSTICAS DEL DOMICILIO:

Tipo y color de puerta: _____
 Color de fachada: _____
 N° de pisos: _____
 N° de suministro: _____
 Observaciones: _____

6. DIRECCIÓN NO EXISTE

Observaciones: _____

4. MOTIVO DE NO ACUSE DE RECIBO

- | | Visitas | 1ra | 2da |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Persona no capaz | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2. Domicilio cerrado | ☐ | ☐ | ☐ |

CONSTANCIA DE 1RA VISITA

Se deja constancia de la 1ra. Visita y su reprogramación por motivos de No Acuse de Recibo que se marca en la parte superior, indicándose que la segunda visita se realizará el día ____ / ____ / ____

CONSTANCIA DE 2DA VISITA

Me constituí en el domicilio del Administrador con el propósito de notificar el(los) documento(s) que se indica(n) en el cargo.

Al respecto, dejo constancia que luego de las visitas efectuadas al referido domicilio, ocurrió el motivo de No Acuse de Recibo que se marca en la parte superior, por lo que se procedió a dejar bajo puerta una copia de la constancia de 2da Visita, así como la documentación a notificar.

Primera visita

MAX ERICK DAVILA SAAVEDRA
 DNI 41349532
 Nombre, Apellido, DNI y firma del notificador

Segunda visita

 Nombre, Apellido, DNI y firma del notificador

Intendencia Regional de San Martín
 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 0000071409-2019

Pase a: GAF / GAF
Asunto: Acciones correspondientes en el plejo



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORALIntendencia Regional
de San MartínSub Intendencia de
Actuación Inspectiva

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 0125-2019-SUNAFIL/IRE-SMA

IMPUTACIÓN DE CARGOS N° 125-2019-SUNAFIL/IRE-SMA/SIAI

Sujeto Inspeccionado	EMP. MUNIC. DE A. P. Y A. SAN MARTIN S.A.
RUC	20143612431
Lugar y fecha	Tarapoto, 07 de octubre de 2019

I. OBJETO

Mediante la presente IMPUTACIÓN DE CARGOS se da inicio al procedimiento sancionador en su fase instructiva contra el sujeto inspeccionado EMP. MUNIC. DE A. P. Y A. SAN MARTIN S.A., en mérito al Acta de infracción N° 183-2019-SUNAFIL/ IRE-SMA de fecha 20 de septiembre del 2019 (en adelante, el Acta de Infracción), extendida como resultado de las actuaciones inspectivas dispuestas mediante Orden de Inspección N° 247-2019-SUNAFIL/IRE-SMA de conformidad a los incisos a), b) y d) del numeral 53.2 del artículo 53° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias (en adelante el RLGIT).

II. HECHOS IMPUTADOS CONSTITUTIVOS DE INFRACCIÓN

La Autoridad Instructora hace suya el Acta de Infracción, el mismo que forma parte integrante de la presente Imputación de Cargos, respecto a las infracciones que se detallan a continuación:

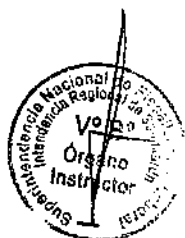
- No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales incluidos los de convenios colectivos-laudos arbitrales, conforme se detalla en los hechos verificados del acta de infracción; por lo que, se configura la **INFRACCIÓN MUY GRAVE** en materia sociolaboral, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT¹, sancionable con la multa propuesta en el acta de infracción.
- No cumplir oportunamente con a la medida de requerimiento, conforme se detalla en los hechos verificados del acta de infracción; por lo que, se configura la **INFRACCIÓN MUY GRAVE** a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT², sancionable con la multa propuesta en el acta de infracción.

¹ Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales
(...)

24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

² Artículo 46.- Infracciones muy graves a la labor inspectiva
(...)

46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral.





PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia Regional
de San Martín

Sub Intendencia de
Actuación Inspectiva

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 0125-2019-SUNAFIL/IRE-SMA

III. DESCARGOS

Se le informa que el **PLAZO PARA PRESENTAR SUS DESCARGOS**³ a la presente IMPUTACIÓN DE CARGOS es de **05 DÍAS HÁBILES**⁴, contados a partir del día siguiente de notificada la presente, y deben ser presentados en la MESA DE PARTES de la Intendencia Regional de San Martín, ubicada en Jr. Antonio Raymondi N° 519, Tarapoto, dirigidos al Órgano Instructor de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia Regional de San Martín⁵.

IV. AUTORIDAD COMPETENTE PARA IMPONER SANCIÓN

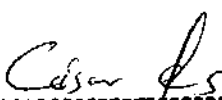
De conformidad con el artículo 2° de la Resolución de Superintendencia N° 089-2017-SUNAFIL, de fecha 11 de mayo de 2017, y el artículo 42° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, las Sub Intendencias de Resolución de las Intendencias Regionales son las unidades orgánicas encargadas de imponer sanciones dentro de los procedimientos administrativos sancionadores de la Inspección del Trabajo.

V. ANEXOS:

- Acta de infracción N° 183-2019-SUNAFIL.

Atentamente,

SIAI/mjcc.



CESAR EMILIO CARRASCO SILVA
Autoridad Fase Instructora (e)
Intendencia Regional de San Martín
Superintendencia Nacional de Fiscalización
Laboral

³ Se debe cumplir lo establecido en el artículo 124 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante D.S N° 04-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG).

Artículo 124.- Requisitos de los escritos

Todo escrito que se presente ante cualquier entidad debe contener lo siguiente:

1. Nombres y apellidos completos, domicilio y número de Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería del administrado, y en su caso, la calidad de representante y de la persona a quien represente.
2. La expresión concreta de lo pedido, los fundamentos de hecho que lo apoye y, cuando le sea posible, los de derecho.
3. Lugar, fecha, firma o huella digital, en caso de no saber firmar o estar impedido.
4. La indicación del órgano, la entidad o la autoridad a la cual es dirigida, entendiéndose por tal, en lo posible, a la autoridad de grado más cercano al usuario, según la jerarquía, con competencia para conocerlo y resolverlo.
5. La dirección del lugar donde se desea recibir las notificaciones del procedimiento, cuando sea diferente al domicilio real expuesto en virtud del numeral 1. Este señalamiento de domicilio surte sus efectos desde su indicación y es presumido subsistente, mientras no sea comunicado expresamente su cambio.
6. La relación de los documentos y anexos que acompaña, indicados en el TUPA.
7. La identificación del expediente de la materia, tratándose de procedimientos ya iniciados.

⁴ De conformidad con el numeral 254.1.4 del artículo 253 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y con el numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006 y sus modificatorias.

⁵ Autoridad competente de conformidad con el artículo 1° de la Resolución de Superintendencia N° 089-2017-SUNAFIL, de fecha 11 de mayo de 2017.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

ACTA DE INFRACCIÓN N° 183 - 2019-SUNAFIL/IRE-SMA

Fecha de Acta	20 de septiembre de 2019
Orden de Inspección Nro. 0000000247-2019-SUNAFIL/IRE-SMA	

El personal inspectivo que suscribe, estando a la orden de inspección y en uso de las facultades que le atribuye los artículos 5° y 6° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 6° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias, extienden la presente Acta de Infracción:

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO

Nombre o denominación social	EMP. MUNIC. DE A. P. Y A. SAN MARTIN S.A		
Domicilio fiscal	JIRON FEDERICO SANCHEZ N° 900 PUNTA DEL ESTE CUADRA 9, TARAPOTO - SAN - SAN MARTIN		
Domicilio del centro de trabajo	JIRON Federico Sánchez NRO.900, BARRIO, TARAPOTO - SAN MARTIN - SAN MARTIN		
RUC	20143612431	Remype	Estado: NO ACREDITADO
Actividad económica	CAPTACION, DEPURACION Y DIST. DE AGUA.		

II. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

- 2.1 La orden de inspección tiene su origen de acuerdo a lo señalado en el artículo 12 de la ley 28806-Ley General de Inspección de Trabajo, según hoja de ruta 0000072539-2019.
- 2.2 El objeto de las actuaciones inspectivas de investigación es verificar el cumplimiento de la normatividad laboral sobre las siguientes materias:

Materia	Subgrupo materia
Relaciones Colectivas	Convenios colectivos Incluye todas

- 2.3 El plazo total otorgado para la realización de las actuaciones inspectivas de investigación es de CUARENTA Y CINCO días hábiles.

III. MEDIOS DE INVESTIGACIÓN

N°	Modalidad de actuación	Fecha	Hora	Breve resumen
1	Comprobación de Datos	11/07/2019	14:00 - 14:10	Consulta en páginas Web de SUNAT.
2	Visita al centro de trabajo	11/07/2019	14:55 - 15:55	Los inspectores que suscriben se entrevistaron con el representante del inspeccionado y representantes del sindicato SITAPASAM. Se recepcionó documentación incluida en el expediente. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.
3	Visita al centro de trabajo	07/08/2019	15:50 - 16:32	Los inspectores que suscriben se identificaron con el representante del sujeto inspeccionado y se entrevistaron con representantes del sindicato SITAPASAM. Se notificó requerimiento de comparecencia. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.
4	Comparecencia	13/08/2019	09:25 - 10:46	Compareció apoderado del sujeto inspeccionado, se revisó documentación exhibida. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.
5	Visita al centro de trabajo	16/08/2019	15:55 - 16:01	Los inspectores que suscriben se identificaron con el representante del sujeto inspeccionado. Se notificó proveído de ampliación de plazo de inspección de la orden de inspección N°247-2019-SUNAFIL/IRE-SMA. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.
6	Visita al centro de trabajo	05/09/2019	16:18 - 16:21	Se adoptó la medida inspectiva de requerimiento otorgando el plazo de 4 días y se citó para el día 12/09/2019 a las 10:15 horas. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 4.6 La documentación entregada por el inspeccionado en comparecencia, tal como se detalló líneas arriba, no acredita el cumplimiento de dicho laudo arbitral, que resuelve: Aumento de remuneraciones y Bonificación por Quinquenio, respecto al pliego de peticiones del año 2018 del sindicato SITAPASAM.
- 4.7 En la tercera visita en la fecha y la hora señaladas, el inspector de trabajo JIM VASQUEZ CARO y el inspector auxiliar, DANIEL ANDRES POMA CANAZAS, se dirigieron al centro de trabajo del sujeto inspeccionado ubicado en el JIRON FEDERICO SANCHEZ N° 900 PUNTA DEL ESTE CUADRA 9, TARAPOTO - SAN MARTIN - SAN MARTIN, con la finalidad de realizar las actuaciones inspectivas de investigación ordenadas en la orden de inspección origen del presente caso.

En la visita realizada los inspectores fueron atendidos por la señora LENY LUZ LOPEZ LOZANO, con DNI N° 40932273, con el cargo de gerente de administración y finanzas del sujeto inspeccionado. Los inspectores se identificaron con la credencial respectiva y explicaron el motivo de la visita. A continuación, se notificó la ampliación de plazo de la presente orden de inspección. Luego de lo cual terminó la diligencia, no sin antes extender la respectiva constancia de actuación inspectiva

- 4.8 En la cuarta visita en la fecha y la hora señaladas, el inspector auxiliar, DANIEL ANDRES POMA CANAZAS, se dirigió al centro de trabajo del sujeto inspeccionado ubicado en el JIRON FEDERICO SANCHEZ N° 900 PUNTA DEL ESTE CUADRA 9, TARAPOTO - SAN MARTIN - SAN MARTIN, con la finalidad de realizar las actuaciones inspectivas de investigación ordenadas en la orden de inspección origen del presente caso.

En la visita realizada el inspector fue atendido por la señora FLOR DE MARIA PAREDES REYNA, con DNI N° 01157869, con el cargo de asistente de administración y finanzas del sujeto inspeccionado, el inspector se identificó con la credencial respectiva y explicó el motivo de la visita. A continuación, se notificó la medida inspectiva de requerimiento para que el inspeccionado acredite el cumplimiento del Laudo Arbitral - SITAPASAM, Negociación Colectiva periodo 2018 de fecha 20 de mayo de 2019, mediante comparecencia a llevarse a cabo en la sala de comparecencias de la IRE SAN MARTIN de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ubicada en el Jirón Antonio Raymondi NRO. 519, TARAPOTO - SAN MARTIN - SAN MARTIN, para el día 12 de setiembre de 2019 a las 10:15 horas.

Luego de lo cual terminó la diligencia, no sin antes extender la respectiva constancia de actuación inspectiva.

- 4.9 Con fecha 12 de setiembre de 2019, se llevó a cabo la comparecencia programada, apersonándose el señor ALBERTO MARTÍN GALINDO VERA, identificado con DNI N° 04742196, apoderado del sujeto inspeccionado, presentando la siguiente documentación: Testimonio y solicitud de medida cautelar pidiendo la suspensión de los efectos del Laudo Arbitral de fecha 20 de mayo de 2019 - SITAPASAM.
- 4.10 Que, el artículo 66 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo indica que: (...) la interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente. La documentación entregada por el inspeccionado no indica la suspensión y/o postergación del mencionado Laudo Arbitral. Por tanto, el inspeccionado debe acreditar el cumplimiento del Laudo Arbitral de fecha 20 de mayo de 2019, pliego de peticiones 2018.

La documentación entregada por el inspeccionado en comparecencia, tal como se detalló líneas arriba, no acredita el cumplimiento del Laudo Arbitral de fecha 20 de mayo de 2019, que resuelve: Aumento de remuneraciones y Bonificación por Quinquenio, respecto al pliego de peticiones del año 2018 del sindicato SITAPASAM.

V. NORMAS INFRINGIDAS, CALIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN, SANCIÓN PROPUESTA E IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDAD

- 5.1 Los hechos constatados, constituyen una infracción a las disposiciones legales vigentes al haber incumplido el sujeto inspeccionado sus obligaciones en materia de Convenios Colectivos, cumplimiento de Laudo Arbitral. Dicha conducta se califica como **INFRACCIÓN GRAVE**, en materia de Relaciones Laborales, de conformidad con el artículo 31° de la Ley N.° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el numeral 24.4 del artículo 24° de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo N.° 019-2007-TR que a la letra dice: *No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.* Hecho que afecta a CIENTO CUARENTA Y UN TRABAJADORES (141), miembros del Sindicato SITAPASAM, detallados en el ANEXO I.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

18.1 Cuando se constate el incumplimiento de las normas sociolaborales vigentes, el inspector del trabajo deberá adoptar las medidas inspectivas que procedan entre las prescritas en el artículo 5, inciso 5 de la Ley.

18.2 En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requerirá al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. (...)"

"Artículo 20.- Medidas de advertencia y requerimiento"

20.1 Las medidas de advertencia, requerimiento y otras que se establezcan, se regulan según lo establecido por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, y deben ser notificadas al sujeto inspeccionado y a las organizaciones sindicales que los representen o a los representantes de los trabajadores a la finalización de las actuaciones inspectivas de investigación o con posterioridad a las mismas. El acto que las disponga determinará el plazo otorgado para acreditar su subsanación ante la Inspección del Trabajo.

20.2 Sin perjuicio del derecho de defensa de los interesados en el marco del procedimiento administrativo sancionador sociolaboral, las medidas inspectivas de advertencia y de requerimiento no serán susceptibles de impugnación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 206.2 de la Ley N° 27444, de Procedimiento Administrativo General.

20.3 Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas socio-laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

(...)

Las medidas de requerimiento se disponen y ejecutan, sin perjuicio de las multas que le corresponda imponer a la Autoridad Inspectiva a cargo del procedimiento administrativo sancionador".

Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas, según la calificación de las mismas respecto de las cuales se procede a proponer las siguientes conforme al cuadro que a continuación se detalla:

N°	Conducta	Tipificación	Gravedad	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa	Precisar monto de UIT utilizada
01	No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales.	Numeral 24.4 del artículo 24° de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 019-2007-TR.	GRAVE	141	S/28,350.00	6.75 UIT'S UIT S/4,200
02	No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral	Numeral 46.7 del artículo 46° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento del Ley General de Inspección del Trabajo.	MUY GRAVE	141	S/51,030.00	12.15 UIT'S UIT S/4,200

El total de la multa propuesta es S/79,380.00 (Setenta y nueve mil trescientos ochenta con 00/100 Soles).

ANEXO 1

Trabajadores Comprendidos en la investigación.

Nº	Tipo Doc.	Nro Doc	Apellidos		Nombres	Fecha ingreso
1	D.N.I.	00975055	ABANTO	VASQUEZ	ADLEY	20/10/1991
2	D.N.I.	44988587	ACOSTA	CORDOVA	JHOAN ROBBY	06/12/2010
3	D.N.I.	00983222	ALVARADO	TRUJILLO	NELSON	01/05/1991
4	D.N.I.	01162228	AMACIFUEN	SANCHEZ	RUBEN BEQUER	13/03/2008
5	D.N.I.	00983939	ARANA	PANDURO	AUGUSTO	01/12/1982
6	D.N.I.	00919753	ARANDA	LOPEZ	SEGUNDO OSWALDO	15/03/1999
7	D.N.I.	41840210	ARCE	PAREDES	LITO	13/11/2012
8	D.N.I.	01090044	AREVALO	GARCIA	JULIO HERNAN	01/12/1982
9	D.N.I.	01098955	ARMAS	AREVALO	ESTANISLAO	01/11/1999
10	D.N.I.	01104853	BECERRA	NAVARRO	RICARDO	01/12/1982
11	D.N.I.	01072898	BRIONES	TELLO	IRMA	08/05/1995
12	D.N.I.	05611628	BUREL	CHASNAMOTE	LUIS FERNANDO	02/01/2012
13	D.N.I.	01130130	CANMA	SALAS	ALMAGRO	13/11/2012
14	D.N.I.	00983963	CARBAJAL	SALAS	SEVERO	01/12/1986
15	D.N.I.	00841758	CARDENAS	ABANTO	OCTAVIO SEGUNDO	01/02/1996
16	D.N.I.	00840043	CARDENAS	PANDURO	FILIBERTO	02/04/2007
17	D.N.I.	00872089	CARDENAS	PANDURO	RANDOLFO	02/04/2007
18	D.N.I.	00843712	CARDENAS	TIRADO	JULIO	22/08/2016
19	D.N.I.	01070591	CASTRO	REYES	MARCO ANTONIO	16/06/2008
20	D.N.I.	01044717	CELIS	PISCO	VICTOR RAUL	01/10/1989
21	D.N.I.	01046226	CELIS	PISCO	VIRGILIO	01/10/1989
22	D.N.I.	00982506	DAVILA	RIOS	FERNANDO	06/05/1987
23	D.N.I.	00902672	DEL AGUILA	RAMIREZ	CESAR AUGUSTO	22/01/1990
24	D.N.I.	01061606	DIAZ	RUIZ	MAX WELINGTON	03/04/2008
25	D.N.I.	00869983	DURAND	GOMEZ	CARLOS ALBERTO	02/04/2007
26	D.N.I.	41425205	ESPINOZA	SANGAMA	DANIEL	15/05/2017
27	D.N.I.	01065736	ESTRELLA	PINEDO	DENIS	01/08/2007
28	D.N.I.	00875289	FASABI	ISUIZA	JOSE RAFAEL	02/01/2001
29	D.N.I.	00942539	FASABI	TUANAMA	REMIGIO	01/08/2007
30	D.N.I.	01148167	FASANANDO	CARRERA	CARLOS	08/05/1995
31	D.N.I.	01088959	FASANANDO	SHUPINGAHUA	ENRIQUE	01/08/1987
32	D.N.I.	01120090	FLORES	GONZALES	WILDER	03/01/2011
33	D.N.I.	01074539	FLORES	MACEDO	WALTER	01/12/1982
34	D.N.I.	40048701	FLORES	RUIZ	LEX WALTER	01/08/2007

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

73	D.N.I.	01116754	MOZOMBITE	TENAZOA	PERCY ENRIQUE	01/10/2016
74	D.N.I.	01149241	NAVARRO	GALLEGOS	LUIS BENJAMIN	01/01/1987
75	D.N.I.	41364397	NAVARRO	PAIMA	NILVER	13/11/2012
76	D.N.I.	42337372	OLLAGUEZ	PANDURO	HANS CHRISTIAN	22/08/2016
77	D.N.I.	44211914	PANDURO	VELA	JAVIER ULADISLAO	13/11/2012
78	D.N.I.	01064361	PAREDES	TORRES	PLUTARCO	02/01/2014
79	D.N.I.	00955206	PAREDES	UPIACHIHUA	HUDSON	15/05/2017
80	D.N.I.	00955632	PASHANASE	SATALAYA	ANEL	02/05/2012
81	D.N.I.	00914703	PASHANASE	SATALAYA	GOLGER	05/01/2000
82	D.N.I.	01024458	PEÑA	RAMIREZ	GONZALO	01/12/1982
83	D.N.I.	07465211	PEREZ	PISCO	JAVIER	13/11/2012
84	D.N.I.	75574374	PEZO	AMPUERO	MIGUEL ANGEL	15/05/2017
85	D.N.I.	01091309	PEZO	GARCIA	GIDMER	01/08/2007
86	D.N.I.	01115107	PEZO	RUIZ	LANDER	05/01/2000
87	D.N.I.	01061300	PINEDO	URRELO	JUAN BELISARIO	01/12/1987
88	D.N.I.	43846111	PINEDO	VASQUEZ	MARIO ANTONIO	15/05/2017
89	D.N.I.	00869676	PINTO	ISMINIO	JORGE MOISES	22/08/2016
90	D.N.I.	01148748	PUTPAÑA	CHUJANDAMA	RODOLFO	01/05/2008
91	D.N.I.	40029284	RAMIREZ	AREVALO	JONI	13/11/2012
92	D.N.I.	42064714	RAMIREZ	CACHIQUE	WAGNER	13/11/2012
93	D.N.I.	01106655	RAMIREZ	FLORES	EDILSON	01/08/1987
94	D.N.I.	01111723	RAMIREZ	GARAY	MARCOS	01/08/2007
95	D.N.I.	01118097	RAMIREZ	GARCIA	ROMAN	08/05/1995
96	D.N.I.	01117758	RAMIREZ	UGARTE	ENRIQUE	13/11/2012
97	D.N.I.	00983086	RENGIFO	RAMIREZ	GONZALO	15/03/1999
98	D.N.I.	01004140	RENGIFO	RUIZ	PLINIO	01/09/1989
99	D.N.I.	00817129	RENGIFO	VASQUEZ	BRIAN	01/03/2003
100	D.N.I.	01162090	REYNA	SHAPIAMA	BAZLUT	01/02/2013
101	D.N.I.	00843534	RIOS	COMETIVOS	LUIS	02/01/2009
102	D.N.I.	00885249	RIOS	SALDAÑA	RICARDO	02/01/2014
103	D.N.I.	01154114	RIOS	VALQUI	RITTER	27/02/1994
104	D.N.I.	00870425	RODRIGUEZ	TRIGOZO	PEPE	02/01/2014
105	D.N.I.	00906265	ROJAS	VARGAS	WEIDER	05/01/2000
106	D.N.I.	01130150	RUIZ	AEDO	ROY MARLON	02/04/2007
107	D.N.I.	09565148	RUIZ	GUERRA	RAUL	01/01/1994
108	D.N.I.	01063298	RUIZ	PINCHI	SEGUNDO VICTOR	01/05/2008
109	D.N.I.	00905149	RUIZ	TELLO	MONTALVO	15/12/1983
110	D.N.I.	70340900	RUIZ	VASQUEZ	SEGUNDO	15/05/2017

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

111	D.N.I.	00905159	SAAVEDRA	DIAZ	JOSE REYES	16/06/2000
112	D.N.I.	00901690	SAAVEDRA	PANDURO	HILTER	01/01/1987
113	D.N.I.	40382796	SALAS	AMASIFUEN	SEGUNDO PABLO	01/10/2016
114	D.N.I.	00890262	SALAS	SANGAMA	ALFONSO	01/10/2016
115	D.N.I.	01076026	SALDAÑA	PIZANGO	WASHINTON	01/08/2007
116	D.N.I.	00845010	SALDAÑA	RENGIFO	HUBER	02/04/2007
117	D.N.I.	01160722	SALDAÑA	VALLEJOS	FLORESVINDO	02/04/2007
118	D.N.I.	00904336	SANCHEZ	AREVALO	MARDEN	02/04/2007
119	D.N.I.	01088398	SANCHEZ	DEL AGUILA	LINCER	01/12/1982
120	D.N.I.	01147620	SANCHEZ	FLORES	MARIA MARGARITA	05/01/2000
121	D.N.I.	01138071	SANCHEZ	JARAMILLO	NANCY	01/08/2008
122	D.N.I.	01117587	SANCHEZ	RIOS	VICTOR SEGUNDO	01/05/2009
123	D.N.I.	01099818	SANGAMA	TAPULLIMA	ROGER	13/11/2012
124	D.N.I.	00934101	SINARAHUA	PASHANASE	WILCO	13/11/2012
125	D.N.I.	01100536	SORIANO	PUA	RAFAEL	01/01/1995
126	D.N.I.	01109340	TANANTA	MACEDO	SEGUNDO SANTIAGO	01/08/2007
127	D.N.I.	00942787	TAPULLIMA	ISUIZA	SEGUNDO MILTON	02/04/2007
128	D.N.I.	41656651	TAPULLIMA	TUANAMA	HENRY	15/05/2017
129	D.N.I.	01074923	TELLO	GARCIA	ELOY	02/02/1996
130	D.N.I.	73609476	TOCTO	FATAMA	SEGUNDO CESAR	22/08/2016
131	D.N.I.	01121923	TORRES	SILVA	MARIO	01/08/2007
132	D.N.I.	01066224	TRAUCO	ALVARADO	JOSE ROLANDO	01/08/2007
133	D.N.I.	01148697	TUANAMA	SALAS	AURELIO	01/06/2012
134	D.N.I.	01089390	TUANAMA	VALERA	LUZ MERY	10/01/1983
135	D.N.I.	01088216	VASQUEZ	DIAZ	HECTOR	06/06/2018
136	D.N.I.	00841063	VEINTEMILLA	RAMIREZ	ARTURO	15/03/1999
137	D.N.I.	01114485	VELA	MORENO	JAMES WILLIAM	18/01/2012
138	D.N.I.	01117372	VELA	MORENO	JEDDY JOHANNES	01/10/2016
139	D.N.I.	01115859	VELA	RUIZ	FINTER	15/05/2017
140	D.N.I.	00967370	VELASQUEZ	ALVARADO	LUCIA	01/08/1989
141	D.N.I.	01020916	VENTURA	HERNANDEZ	AURELIO	01/10/1989