ANEXO: 1 V

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
PROCURADURÍA PÚBLICA
01 MAR 2019
Firma: ... 17.00
Abogado: ...

103

LAUDO ARBITRAL

Laudo que resuelve las controversias surgidas entre el Sindicato General de Trabajadores de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada con la Agencia de Promoción de la Inversión Privada dictado el Tribunal Arbitral conformado por los doctores Augusto Millones Santa Gadea en su condición de Presidente de Tribunal Arbitral, y los doctores Adolfo Alberto Ciudad Reynaud y José Andrés Villena Petrosino en su condición de árbitros.

MIEMBROS DEL TRIBUNAL ARBITRAL:

Dr. Augusto Millones Santa Gadea
Dr. Adolfo Alberto Ciudad Reynaud
Dr. José Andrés Villena Petrosino

PARTES:

Sindicato General de Trabajadores de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada, en lo sucesivo, *el Sindicato o SINTPRO*

y

Agencia de Promoción de la Inversión Privada, en lo sucesivo, *la Entidad o PROINVERSIÓN*

SECRETARÍA ARBITRAL:

Arbitre Soluciones Arbitrales S.R.L.

Abogada Lucía Rosenda Mariano Valerio

Resolución N° 5

En Lima, al 1 día del mes de marzo del 2019, el Tribunal Arbitral, constituido para dar solución al pliego de reclamos correspondiente a la negociación colectiva por el período 2019 – 2020, materia del Expediente N° 118-2018/MTPE/2/14, se reunió con el objeto de emitir el Laudo Arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" y su Reglamento General, aprobado por el D.S. 040-2014-PCM; así como, Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593 "Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo" y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

I. ANTECEDENTES

- **Desarrollo de la Negociación Colectiva**

1.1 El Sindicato presentó el día 29 de enero de 2018 ante la Entidad el pliego de reclamos para el año 2019-2020, designando a sus representantes como miembros de la Comisión Negociadora.

1.2 Posteriormente, mediante Carta N° 22-2018-PROINVERSIÓN/DE, PROINVERSIÓN designó a sus representantes como miembros de la Comisión Negociadora. Luego de lo cual, fecha 21 de febrero de 2018, las partes suscribieron el Acta de Instalación de Trato Directo.

1.3 Asimismo, mediante Acta de Acuerdo en Reunión de Conciliación del 15 de mayo de 2018, celebrada ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial de la Dirección General de Trabajo, las partes arribaron a acuerdos respecto de los puntos 6.2 y 6.3 del Pliego de Reclamos *(referidos al cumplimiento obligatorio de la leyes laborales como compensación de las horas de sobretiempo y que los Comités Especiales de PROINVERSIÓN no sesionen en*

horarios de refrigerio de los servidores, salvo motivo excepcional), siendo que el Sindicato señaló que respecto a sus otras propuestas recurriría al arbitraje.

1.4 Estando a lo señalado precedentemente, mediante comunicación del 28 de mayo de 2018, el Sindicato designó como árbitro de parte al doctor Adolfo Alberto Ciudad Reynaud, siendo que, a través de Oficio N° 271-2018-PROINVERSIÓN/SG, de fecha 5 de junio de 2019, la Entidad designó como árbitro de parte al doctor José Andrés Villena Petrosino. Los árbitros designados no se pusieron de acuerdo sobre el nombramiento del Presidente, por lo que éste debió designarse a través de sorteo en la sede del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Finalmente, mediante Resolución Auto Directoral General N° 003-2018-MTPE/2/16, del 17 de diciembre de 2018, se designó al doctor Augusto Millones Santa Gadea como Presidente del Tribunal Arbitral.

- **Lo actuado en el proceso arbitral**

1.5 Mediante comunicación de fecha 15 de enero de 2019, el Tribunal Arbitral citó a las partes a la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral para el 23 de enero de 2019 a las 10:00 horas.

1.6 El 23 de enero de 2019 se llevó a cabo la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral con la asistencia de los representantes de las partes. En la referida audiencia se dio inicio formal al proceso arbitral, otorgando a las partes el plazo de siete (7) días hábiles para que presenten sus posiciones respecto a la controversia a plantearse. Asimismo, se estableció que con fecha 19 de febrero de 2019 se llevaría a cabo la Audiencia de Sustentación de Posiciones.

1.7 Con fecha 1 de febrero de 2019, las partes presentaron sus propuestas finales, corriéndose traslado entre ellas, a través de la Resolución N° 1 del 4 de febrero de 2019.

1.8 Luego, mediante escrito de 6 de febrero de 2019, la Entidad solicitó la suspensión del proceso, siendo que dicho pedido fue declarado improcedente mediante Resolución N° 2 del 12 de febrero de 2019.

1.9 El 19 de febrero de 2019 se llevó a cabo la Audiencia de Sustentación de Posiciones con la asistencia de los representantes de las partes, otorgándole a cada una la oportunidad de sustentar oralmente su posición. En la referida audiencia se dictó la Resolución N° 3 por la cual se dio cuenta de los escritos de absolución presentados por las partes.

1.10 Asimismo, de las exposiciones, el Tribunal Arbitral consideró otorgar a las partes hasta el jueves 21 de febrero de 2019 para que realicen las precisiones que sustenten sus posiciones respecto a los argumentos vertidos en dicha audiencia, considerándose dar respuesta a las preguntas planteadas por este Colegiado, conforme corresponda:

1. Sustento técnico final de las propuestas presentadas por ambas partes.
2. Escala remunerativa de los años 2014, 2016, 2017, considerándose la condición suspensiva del Laudo Arbitral impugnado (incluyendo los beneficios otorgados).
3. Información presupuestaria del costo de personal de los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

1.11 Adicionalmente, se dejó constancia de que el viernes 1 de marzo de 2019, las partes podrían apersonarse a la sede arbitral para la notificación del Laudo Arbitral, dentro del horario fijado en el numeral 7 del Acta de Instalación.

105

1.12 Finalmente, con fecha 21 de febrero de 2019, las partes presentaron los escritos por el que absolvieron los requerimientos realizados por el Tribunal Arbitral, los que se dieron cuenta mediante Resolución N° 4.

II. PROPUESTAS FINALES PRESENTADAS

2.1 El Sindicato presentó su propuesta final conforme se sustenta a continuación:

> ***"CLAUSULA PRIMERA: DELIMITADORA Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.***
> ***Los beneficiarios del Convenio Colectivo y/o Laudo arbitral que se origine como consecuencia del presente Pliego de Reclamos, son los trabajadores sindicalizados al SINTPRO con vínculo laboral vigente a la fecha de expedición del laudo arbitral.***

El Laudo Arbitral que expida el Tribunal Arbitral tendrá una vigencia de 02 años; rige desde el 01 enero del 2019 y sus acuerdos tendrán carácter de Permanentes de conformidad al Art. 43, acápites c) y d) del Decreto Supremo N° 010-2003-TR y seguirán rigiendo mientras no sean modificados por una convención colectiva posterior acordada entre las partes.

A) *Estas propuestas deben ser otorgada por carecer de carácter patrimonial y porque los beneficiarios serán los servidores sindicalizados al SINTPRO que mantengan vínculo laboral vigente a la fecha de expedición del laudo arbitral.*

B) *Asimismo, porque la vigencia formulada de 02 años a partir del 01 de enero 2019 y que sus acuerdos tendrán carácter de permanente, están contempladas en el Art. 43, acápites c) y d) del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que determina seguirán rigiendo mientras no sean*

*modificados por una convención colectiva posterior suscrita o acordada entre las partes, concordando con lo preceptuado en el Art. 40, segundo párrafo, de la Ley 30057, y Art. 69, acápite b), del Reglamento, D.S. 040-2014-PCM; que regulando las características del convenio colectivo establecen expresamente: "**continúa rigiendo mientras no sea modificada por convención posterior acordada entre las mismas partes...**".*

C) *Porque existen laudos arbitrales que considerando la normatividad laboral invocada, determinaron que los beneficios laborales que se otorgan por negociación colectiva tienen carácter permanente y deben seguir siendo percibidos por el servidor en tanto no sean modificados por acuerdo de ambas partes, a saber:*

c.1 *Laudo Arbitral del 15.06.2015 del Sindicato de Obreros de la Municipalidad de La Molina y Municipalidad Distrital de La Molina, que en el numeral 56 resuelve: "Acordar que los beneficios concedidos en el presente laudo son de naturaleza permanente e independientes de los acuerdos a los que las partes han arribado en negociación directa durante el proceso negocial".*

c.2 *Laudo Arbitral del 15.06.2015 del Sindicato de Obreros de la Municipalidad de La Molina y Municipalidad Distrital de La Molina, que en el numeral 56 resuelve: "Acordar que los beneficios concedidos en el presente laudo son de naturaleza permanente e independientes de los acuerdos a los que las partes han arribado en negociación directa durante el proceso negocial".*

CLAUSULA SEGUNDA: DE LA CONSERVACIÓN DE BENEFICIOS

***PROINVERSIÓN** continuará otorgando a los afiliados al SINTPRO todos los conceptos remunerativos que forman parte de su planilla de pagos mensuales; así como los beneficios sociales, laborales,*

condiciones de trabajo o beneficios económicos no remunerativos que han sido otorgados por mandato de la ley y/o por convenios colectivos y/o laudos arbitrales hasta diciembre del año 2018.

***A) Esta pretensión debe ser otorgada** en aplicación del artículo 43 del D.S. 010-2003-TR, concordante con el Art. 29 de su reglamento: D.S. 011-92-TR, que respecto a las características de la convención colectiva señalan: "Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador y que durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas", es decir, constituyen derecho objetivo al igual que las normas legales y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador, asimismo, que son de aplicación automática, sin necesidad de incorporar cláusulas o estipulaciones al contenido del contrato de trabajo, es inderogable y continuará rigiendo en tanto no sea modificada por convención colectiva posterior.*

***B) La propuesta** debe ser otorgado por el Tribunal Arbitral tomando como premisa la legalidad y vigencia permanente de los convenios colectivos y laudos arbitrales laborales expedidos conforme a lo establecido en el Art. 43, acápites c) y d) del D.S. 010-2003, ratificados por el Art. 40, segundo párrafo, de la Ley 30057, y Art. 69, acápite b), del Reglamento, D.S. 040-2014-PCM; que regulando las características del convenio colectivo prescriben expresamente: " continúa rigiendo mientras no sean modificada por una convención posterior acordada entre las mismas partes".*

***C) Porque existen** laudos arbitrales que considerando la normatividad laboral invocada, determinaron que todos los beneficios laborales que percibe el trabajador proveniente de la Ley y/o Convenios*

Colectivos, deben seguir siendo percibidos por el servidor en tanto no sean modificados por acuerdo de ambas partes, a saber:

c.1 Laudo Arbitral del 22.06.2017 del Sindicato SINTRAR CALLAO, *cuya CLAUSULA 3 precisa: "Se RESUELVE que el Gobierno Regional del Callao continuará otorgando a los 311 trabajadores estables del Gobierno Regional del Callao que tengan vínculo laboral vigente al 1° de enero 2018, bajo el régimen laboral regulado por el Dec. Leg 728, todos los conceptos remunerativos que forman parte de su planilla de pagos mensuales, así como los beneficios sociales y condiciones de trabajo o beneficios económicos no remunerativos que vienen percibiendo o hayan percibido a la fecha de presentación del pliego de reclamos, provenientes de la ley, convenios colectivos y/o laudos arbitrales expedidos y/o suscritos desde el 2006 al 2016.*

c.2 Laudo Arbitral del 03.05.2018 del Sindicato SITRAEMUN-MIRAFLORES, *que resuelve: "LA MUNICIPALIDAD continuará otorgando a los afiliados al EL SINDICATO todos los conceptos remunerativos que forman parte de su planilla de pagos mensuales, así como los beneficios sociales y laborarles de condiciones de trabajo o beneficios económicos no remunerativos que vienen percibiendo a la fecha de presentación del pliego de reclamos, provenientes de la ley, convenios colectivos y/o laudos arbitrales expedidos o suscritos hasta el año 2017".*

CLAUSURA TERCERA: PROINVERSIÓN *conviene en otorgar a todos trabajadores sindicalizados al SINTPRO el concepto de Movilidad de S/. 300.00 soles mensuales desde enero del año 2019 y de S/ 400.00 soles mensuales por el mismo concepto desde enero del 2020.*

A) *Resulta procedente ya que es una condición de trabajo conforme lo señala el artículo 19 literal e) del Decreto Legislativo N° 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios que precisa que no constituye*

107

107/ciento siete

remuneración: "El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados". Por ello es que viene siendo otorgado en diversas entidades estatales mediante negociación colectiva o Laudo Arbitral, con incrementos progresivos a favor de los trabajadores.

a.1 Informe Técnico N° 447-2013-SERVIR/GPGSC emitido por SERVIR que concluye que la movilidad entregada como condición de trabajo, por ser necesaria para la prestación de servicios del trabajador, no tiene carácter remunerativo. Asimismo, tampoco constituye remuneración, el valor de la movilidad (proporcionado por el empleador a sus trabajadores para que éstos puedan acudir al centro de trabajo, pero que no califica como condición de trabajo) siempre que su otorgamiento sea razonable para cubrir el traslado del trabajador y supeditado a la asistencia al trabajo.

***B) Por la existencia de múltiples Convenios Colectivos y/o Laudos Arbitrales** en las cuales se otorgan dichos conceptos acorde al costo que implica cada uno de los en estricta aplicación y cumplimiento de los principios constitucionales invocados precedentemente, como los siguientes:*

***b.1 Laudo Arbitral del FETRASINARP del 16.12.2015,** cuyo punto 1 de la parte resolutiva señala: "... La SUNARP otorgará un incremento de la Bonificación por Movilidad ascendente a S/. 5.00 soles por día..."*

***b.2 Laudo Arbitral del SINTRAR CALLAO y el GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO del 26.06.2017,** donde resuelven: incrementar Movilidad de S/. 300.00 a S/. 500.00 soles mensuales*

b.3 Laudo Arbitral del SUTRAPROVIASNAC del 06.10.2017, *que en el punto 3 de la parte resolutiva señala: PROVIAS se obliga a incrementar el monto de la bonificación diaria por concepto de movilidad de S/. 1.50 soles para el 2018 y de S/. 2.50 soles para el 2019, haciendo un total de S/ 14.00 soles.*

b.4 Laudo Arbitral del 03.05.2018 del Sindicato SITRAEMUN-MIRAFLORES, *que resuelve: otorgar como Bonificación por Movilidad la suma de S/. 390.00 soles y S/. 460.00 soles mensuales para el 2018 y 2019.*

CLAUSULA CUARTA: PROINVERSIÓN *conviene en otorgar por concepto de Bonificación por Escolaridad el equivalente a 01 remuneración total mensual a cada trabajador sindicalizado al SINTPRO que se entregarán anualmente en el plazo máximo el día 15 de febrero de cada año, a partir del 2019.*

A) *Este pedido deviene en procedente por no tener carácter remunerativo, compensatorio ni pensionable, no está sujeto a cargas sociales, ni constituye base de cálculo para las bonificaciones establecidas en el D.S. 051-91-PCM, para la Compensación de Tiempo de Servicios, asignaciones u otros beneficios.*

B) *Debe concederse porque trabajadores de distintas entidades públicas de Lima y Provincias vienen percibiendo este beneficio otorgado vía negociación colectiva al estar amparado por la Constitución y la ley.*

C) *Por la existencia de múltiples Convenios Colectivos y/o Laudos Arbitrales en las cuales, las partes acuerdan el incremento de dicha bonificación, en estricta aplicación y cumplimiento de los principios constitucionales invocados precedentemente, como son:*

108

108/cuarto ocho

c.1 Laudo Arbitral del FETRASINARP del 16.12.2015, cuyo punto 3 de la parte resolutiva señala: "... La SUNARP otorgará un incremento de la Bonificación por Escolaridad de S/. 800.00 soles sobre la suma que perciben actualmente los trabajadores".

c.2 Laudo Arbitral del 26.07.2017 del Sindicato de la Municipalidad de Surco, cuyo punto 01 conviene en incrementar la escolaridad en S/. 500.00 sobre la suma que vienen percibiendo y se abonará el 30 de enero de cada año.

CLAUSULA QUINTA: PROINVERSIÓN conviene en otorgar al trabajador sindicalizado al SINTPRO un subsidio de 02 remuneraciones totales por fallecimiento de familiar directo (cónyuge, padres o hijos).

A) Este pedido debe ser otorgado porque es un concepto no remunerativo que vienen siendo percibidos por otros servidores empleados del régimen laboral público, Dec. Leg. 276 y también del régimen laboral privado, D. Leg. 728, consecuentemente, en aplicación del Principio de NO Discriminación, corresponde concederlo. Asimismo, existen pronunciamiento sobre la legalidad y viabilidad de otorgar dicho susbsidio a favor de los servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, como:

a.1 Informe Técnico N° 1123-2015-SERVIR/GPGSC del 05.11.2015 emitido por SERVIR que concluye que los servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), les resulta aplicable las disposiciones de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, sobre derechos colectivos, lo cual incluye la negociación colectiva, esto es que les son aplicables los beneficios otorgados en dicha negociación entre ellos el subsidio por sepelio.

B) Por otro lado, deben otorgar este beneficio por existir suficientes precedentes, a saber:

b.1 Laudo Arbitral del 18.11.2014 del Sindicato de la Municipalidad de Miraflores*, cuyo punto 05 conviene en otorgar una remuneración mensual en caso de Fallecimiento.*

b.2 Laudo Arbitral del 26.07.2017 del Sindicato de la Municipalidad de Surco, *cuyo punto 06 conviene en incrementar un sueldo adicional por concepto de sepelio y un sueldo adicional por luto, sobre la suma que y perciben.*

CLAUSULA SEXTA: PROINVERSIÓN *conviene en incrementar a favor del trabajador sindicalizado a SINTPRO la bonificación por* ***CIERRE DE PLIEGO*** *de 03 UIT a 04 UIT.*

A) Este pedido debe ser otorgado *ya que conforme al Art. 19, inciso a) del D.S. 001-97-TR, TUO del D. Leg. 650, no se consideran remuneraciones las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente y a título de liberalidad del empleador, incluyéndose la bonificación por cierre de pliego, es decir, constituye una condición de trabajo.*

B) Este pedido es procedente *ya que su otorgamiento tiene como precedente el Laudo Arbitral del 26.06.2017 celebrado con PROINVERSIÓN que fijó en 03 UIT, además porque el Estado Financiero 2018 de la entidad, expresamente determina un* ***SUPERAVIT de S/. 32'268,034,*** *es decir, lo peticionado se ajusta a derecho y se circunscribe a la viabilidad presupuestaria de la entidad.*

C) Resulta procedente *por cuanto su concesión se verifica en toda Negociación Colectiva celebrada durante todos los años, incluido el año 2018, donde diversas entidades públicas con trabajadores bajo el*

régimen público y privado las otorgan vía Trato Directo o Laudo Arbitral, a saber:

EMPLEADOR	SINDICATO	LAUDOS	CIERRE PLIEGO
Gob. Regional del Callao	SINTRAR	26.06.2017	04 UIT
Mun. MIRAFLORES	SITRAEMUN	03.05.2018	S/. 11,000.00
PROVIAS NACIONAL	SUTRAPROVIASNAC	06.10.2017	S/. 14,700.00
SUNARP	FETRASINARP	16.12.2015	S/. 19,000.00
Mun. LA MOLINA	**SINDICATO OBREROS**	**15.06.2015**	**S/. 15,000.00**

De acuerdo a las cifras precitadas y estando a que el incremento solicitado se encuentra por debajo del promedio otorgado a favor de trabajadores de otras instituciones públicas, vía Trato Directo o Laudos Arbitrales, estimamos que la propuesta final del concepto CIERRE DE PLIEGO debe ser ACOGIDA por el Tribunal Arbitral sin atenuación alguna.

***D) Por la existencia de múltiples Convenios Colectivos y/o Laudos Arbitrales** en las cuales, las partes acuerdan el incremento de la remuneración básica, en estricta aplicación y cumplimiento de los principios constitucionales invocados precedentemente, como son:*

***d.1 Laudo Arbitral del Proinversión del 26.06.2017**, que expresamente disponen otorgar por Cierre de Pliego 03 UIT.*

***d.2 Laudo Arbitral del 15.06.2015 del Sindicato de Obreros de la Municipalidad de La Molina y Municipalidad Distrital de La Molina**, que en el punto resuelve: "Otorgar por Cierre de Pliego la suma de S/. 14,000.00 soles.*

d.3 Laudo Arbitral del FETRASINARP del 16.12.2015, *cuyo punto 7 de la parte resolutiva señala: La SUNARP otorgará por concepto Cierre de Pliego la suma de S/. 19,000.00 soles.*

d.4 Laudo Arbitral del SUTRAPROVIASNAC del 06.10.2017, *que en el punto 15 de la parte resolutiva señala: PROVIAS se obliga a otorgar como Bonificación por Solución Pacífica la suma de s/. 14,700.00 soles.*

d.5 Laudo Arbitral del SINTRAR CALLAO del 26.06.2017, *que expresamente disponen lo siguiente: Incrementar a 4UIT el concepto de cierre de pliego.*

d.6 Laudo Arbitral del 26.07.2017 del Sindicato de *la Municipalidad de Surco, cuyo punto 07 conviene en otorgar la suma de S/. 10,000.00 soles por concepto cierre de pliego, que abonarán en dos partes de S/. 5,000.00 cada uno.*

d.7 Laudo Arbitral de SITRAEMUN MM-Municipalidad de Miraflores del 03.05.2018, *cuya parte resolutivas disponen otorgar por concepto de Cierre de Pliego y/o Convenio Colectivo la suma de S/. 9,000.00 soles y S/. 11,000.00 soles respectivamente.*

CLAUSULA SEPTIMA: ***PROINVERSIÓN*** *conviene en incrementar en S/. 200. 00 soles en cada oportunidad el bono por concepto de vestuario al monto fijado en el Laudo Arbitral del 26.06.2017, que serán entregados 02 veces al año (verano e invierno) a través del uso de tarjetas de compras.*

A) Resulta procedente ya que *el pedido formulado es un incremento de S/. 200.00 soles a la suma otorgada por el Laudo Arbitral del 26.06.2017(S/. 1,000.00) expedido en negociación colectiva celebrada entre ambas partes, es decir, no tiene*

contenido patrimonial adicional a lo que debió ser presupuestado al año 2018.

***B) Resulta procedente** ya que este beneficio viene siendo percibido por diferentes entidades públicas y/o estatales por haber sido otorgados mediante negociación colectiva o Laudo Arbitral, con incrementos progresivos a favor de los trabajadores.*

***b.1 Laudo Arbitral del 26.07.2017 del Sindicato de** la Municipalidad de Surco, cuyo punto 05 conviene en abonar una compensación económica por el costo de los uniformes por S/. 750.00 soles."*[1]

2.2 Por su parte, la Entidad se pronunció sobre las peticiones del pliego de reclamo 2019-2020 presentado por su contraparte:

2.1 *Con relación a la petición contenida en la Cláusula Segunda (de la conservación de beneficios), relacionado a que PROINVERSIÓN continúe otorgando todos los conceptos, como beneficios sociales y laborales o beneficios económicos no remunerativos que vendrían percibiendo por mandato de ley, por convenios colectivos o laudos arbitrales hasta diciembre de 2018, debemos señalar que entre PROINVERSIÓN y el Sindicato nunca se suscribió convenio colectivo alguno, de modo tal que no existe derechos laborales adquiridos a través de dicho instrumento, menos existe un Laudo Arbitral consentido y/o ejecutoriado, motivo por el cual NO ACEPTAMOS dicha petición.*

2.2 *Con relación a las peticiones contenidas en los numerales 3.1, 3.4, 3.9 de la Cláusula Tercera, numerales 5.1, 5.2 de la Cláusula Quinta y el numeral 6.1 de la Cláusula Sexta, relacionados a racionamiento por alimentos, canasta por navidad, beneficiación por cierre de pliego, pago a las EPS, seguro de vida*

[1] Copia textual del escrito presentado el 1 de febrero de 2019 por el Sindicato.

y por concepto de vestuarios, respectivamente, debemos señalar que NO ACEPTAMOS dichas peticiones, toda vez que tienen un contenido económico que están expresamente prohibidos por la Ley de Presupuesto del Sector Público y por la Ley del Servicio Civil, extremos que desarrollaremos más adelante; asimismo, se deberá tener en cuenta que el Laudo Arbitral a que hace referencia dichas peticiones ha sido materia de impugnación por parte de PROINVERSIÓN ante el Poder Judicial, cuyo estado actual es que la Primera Sala Laboral de Lima ha concedido con efecto suspensivo el recurso de apelación interpuesto por PROINVERSIÓN, por lo que la impugnación del Laudo Arbitral deberá ser resuelta por la Corte Suprema de la República, extremo que también desarrollares más adelante.

2.3 *Con relación a las peticiones contenidas en los numerales 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.7 y 3.8 de la Cláusula Tercera, relacionados a pago por movilidad, beneficiación por escolaridad, bonificación por el día internacional de trabajo, bonificación por fallecimiento de familiar directo, por asignación familiar y por quinquenio, respectivamente, debemos señalar que NO ACEPTAMOS dichas peticiones, toda vez que tienen un contenido económico que están expresamente prohibidos por la Ley de Presupuesto del Sector Público y por la Ley del Servicio Civil, extremos que desarrollaremos más adelante.*

2.4 *Con relación a la petición contenida en el numeral 4.1 de la Cláusula Cuarta, relacionado a las plazas vacantes originadas por renuncia, jubilación, cese o muerte del trabajador, deben ser cubiertas mediante concurso interno con los trabajadores que cumplan con los requisitos exigidos para el puesto, debemos señala NO ACEPTAMOS dicha petición. Ello, debido a que de acuerdo al literal c) del artículo 8 de la Ley N° 30897, Ley de*

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, establece que la contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en caso de los reemplazos por cese del personal, el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos.

Asimismo, la referida norma, establece que las plazas vacantes para el reemplazo por cese del personal que no cuenten con el financiamiento correspondiente son eliminadas del Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, razones por las cuales NO ACEPTAMOS a dicha petición.

2.5 *Con relación a las peticiones contenidas en los numerales 6.2 y 6.3 de la Cláusula Sexta, relacionadas a la compensación de horas de sobre tiempo y horario de sesiones ordinarias de los Comités Especiales, debemos señalar que mediante Acta de Acuerdo de Reunión de Conciliación de fecha 15 de mayo de 2018, ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los representantes del PROINVERSIÓN y del Sindicato arribaron a los siguientes acuerdos:*

"(...)
Una vez iniciada la diligencia y luego de amplias deliberaciones, las partes arribaron a los siguientes acuerdos:

1.- *PROINVERSIÓN conviene en que se contabilizará la compensación por horas de sobretiempo que el servidor acumule, ya sea dentro o fuera de la institución, teniendo un plazo máximo para utilizar el tiempo acumulado de un año contado desde el momento en que este se generó.*

Para el caso de compensación por trabajos fuera de oficina (viajes) el periodo compensable se contabilizará desde que el servidor sale o regresa a su hogar.

2.- *PROINVERSIÓN conviene en que las sesiones ordinarias de los diferentes Comités Especiales se realizarán dentro del horario de trabajo, respetando el horario de refrigerio de los servidores, salvo alguna oportunidad excepcional en cuyo caso se brindará un refrigerio.*

Estos acuerdos serán de carácter permanente.

(...)"

III. FUNDAMENTOS Y ALCANCES DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL

3.1 Para el Tribunal Constitucional peruano, *"El arbitraje se define como el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje, en el ámbito privado, se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto. Dentro de ese contexto, los agentes negociadores deciden someter el diferendo a arbitraje."*[2]

3.2 Asimismo, en el Perú, el arbitraje tiene sustento constitucional, conforme se señala en la Constitución Política:

[2] Fundamento 38 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 12 de agosto de 2005, dictada en el Expediente N° 008-2005-PI/TC sobre la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Juan José Gorriti y otros contra diversos artículos de la Ley 28175.

- En el inciso 1 del artículo 139, que *"Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación".*

- En el primer párrafo del artículo 62, que *"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 previstos en el contrato o contemplados en la ley".*

- En el inciso 2 del artículo 28, que *"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. [...]".*

3.3 Ahora bien, el arbitraje es la forma de resolución de conflictos, en virtud de la cual, las partes deciden someter sus controversias a la decisión de un tercero, a quién envisten de competencia para tal fin. En tal sentido, se trata de un medio de solución de conflictos, al que pueden recurrir voluntariamente las partes concernientes, que consiste en trasladar la competencia resolutoria de las partes hacia afuera *(hetero-composición)*, de modo que éstas se sujetan a lo que determine el árbitro o tribunal que hayan elegido.

3.4 En cuanto a la relación de la jurisdicción arbitral con la jurisdicción ordinaria, el propio Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente: *"El artículo 139°, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral, lo que determina que, en el actual contexto, el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero ante una jurisdicción privada"*, agregando que *"el arbitraje no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustitutorio, sino como una alternativa que complementa el sistema judicial puesta a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias."*[3]

3.5 Con relación a la disposición constitucional transcrita supra en primer término (artículo 139 inciso 1), Marcial Rubio Correa explica: "La Constitución permite también la jurisdicción arbitral. El arbitraje es un sistema de resolución de conflictos por el cual un tribunal arbitral es nombrado por las partes en un conflicto que tienen entre ellas, para que resuelva obligatoriamente dicha diferencia. Los árbitros pueden resolver muchos tipos de litigios –algunos no, como por ejemplo los problemas penales– y su existencia se funda en que las partes tienen el derecho de autorizar a otro que resuelva el problema por ellas. Esto equivale 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".

3.6 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*

[3] Fundamento 3 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6167-2005-HC/TC.

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". Asimismo, enfatiza el "*reconocimiento del arbitraje, por decisión soberana del Estado, no como simple mecanismo alternativo de resolución de conflictos sino como una jurisdicción*" 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*".[4]

3.7 A decir de Juan Lohmann Luca De Tena[5], "*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 jurídico*".

3.8 En este contexto, el arbitraje ha demostrado a lo largo de los años una enorme utilidad para la vida en sociedad, al punto que actualmente, y como se verá posteriormente, su fundamento trasciende la esfera de la autonomía de la voluntad de las partes para llegar a tener un sustento constitucional como jurisdicción de excepción. Más aún, el arbitraje laboral tiene un anclaje constitucional propio, sustentado en el deber constitucional del Estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos en la sociedad.

3.9 Por cuanto concierne al Derecho del Trabajo, Américo Plá Rodríguez ha atribuido al arbitraje una amplia significación: "*El arbitraje es un procedimiento de solución de conflictos mediante la resolución del*

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

[5] LOHMANN LUCA DE TENA, Juan G., El arbitraje. (Biblioteca Para leer el Código Civil. Vol. V.), Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1993, pp. 33-34.

diferendo por un tercero ajeno a las partes"[6]. Por su parte, Mario Pasco Cosmópolis ha escrito que "*La más alta y usual* [acepción impuesta por el Derecho Laboral] *reconoce como arbitraje toda forma de resolución heterónoma de los conflictos; vale decir que se desprende o independiza del acuerdo interpartes y es pronunciada con contenido obligatorio por un tercero, sea éste una persona privada, un órgano convencional, un tribunal judicial o un funcionario administrativo o cualesquiera otras modalidades*"[7].

3.10 El sustento constitucional de la jurisdicción arbitral y la "independencia jurisdiccional" del arbitraje han quedado fijados firmemente por el Tribunal Constitucional:

- *"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 en conflicto, prevista en el artículo 2 inciso 24 literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139 de la propia Constitución.*

- *"De allí que proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetivo ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva,*

[6] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Curso de Derecho Laboral. Conflictos Colectivos. Tomo IV. Volumen 2, Montevideo, Editorial Idea, 2001, p. 33.

[7] PASCO COSMÓPOLIS, Mario, Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo, Lima, Aele, 1997, p. 177.

definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51 de la Carta Magna; ambas dimensiones (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia. Tensión en la cual el árbitro o tribunal 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 los 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 iuspublicista de esta jurisdicción, para comprender su carácter privado; ya que, de lo contrario, se podrían desdibujar sus contornos constitucionales".*[8]

3.11 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*

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

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° 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 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 Arbitraje), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria. El control judicial, conforme a la ley, debe ser ejercido ex post, es decir, a posteriori, mediante los recursos de apelación y anulación del laudo previstos en la Ley General de Arbitraje. Por su parte, el control constitucional deberá ser canalizado conforme a las reglas establecidas en el Código Procesal Constitucional; vale decir que, tratándose de materias de su competencia, de conformidad con el artículo 5, numeral 4 del precitado código, no proceden los procesos constitucionales cuando no se hayan agotado las vías previas. En ese sentido, si lo que se cuestiona es un laudo arbitral que verse sobre derechos de carácter disponible, de manera previa a la interposición de un proceso constitucional, el presunto agraviado deberá haber agotado los recursos que la Ley General de Arbitraje prevé para impugnar dicho laudo".*[9]

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

[9] 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.

3.13 En definitiva, el arbitraje, como institución, ha demostrado a lo largo de los años una enorme utilidad para la vida en sociedad; su fundamento trasciende la esfera de la autonomía de la voluntad de las partes y ha alcanzado sustento constitucional como "jurisdicción de excepción"[10].

3.14 Así pues, en el caso específico el arbitraje laboral, este resulta ser la única alternativa pacífica al ejercicio del derecho de huelga que, de ser prohibido por la ley, conduciría necesariamente a una solución contraria a los fines de su implantación.

IV. GARANTÍA DEL CONTROL DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDAD

4.1 Una de las facultades que caracteriza a los órganos que ejercen la función jurisdiccional es el "poder-deber" de garantizar la supremacía constitucional, y para ello se cuenta con el mecanismo del control difuso que permite asegurar dicha supremacía y garantizar la jerarquía

[10] *En el entorno del Derecho Constitucional comparado y por cuanto atañe al punto tratado en este apartado (la jurisdicción arbitral), interesa a nuestro Tribunal Arbitral mencionar la sentencia C-226 de 1993 de la Corte Constitucional de Colombia acerca de la función jurisdiccional que imparten los árbitros y del arbitraje laboral: "El arbitramento, por su parte, es una de las instituciones más sólidamente establecidas en el derecho, no sólo porque siempre se le ha considerado como una forma eficaz de dirimir los conflictos, sino porque tienen evidentes ventajas prácticas para quienes lo utilizan y para el orden social mismo, en cuyo mantenimiento o restablecimiento colaboran de una manera oportuna y objetiva. El arbitraje es, entonces, una de las posibilidades a través de las cuales los particulares administran justicia, pues se les confiere la atribución de resolver los conflictos [...]. La doctrina constitucional define el arbitramento en los siguientes términos: es un mecanismo jurídico en virtud del cual las partes en conflicto deciden someter sus diferencias a la decisión de un tercero, aceptando anticipadamente sujetarse a lo que allí se adopte" (CERÓN CORAL, Jaime y PIZARRO JARAMILLO, Esteban, El arbitraje laboral, Bogotá, Temis, 2007, p. 74); y "Las consideraciones que se han hecho sobre las características del arbitramento como mecanismo alternativo en la resolución de conflictos, son plenamente aplicables al ámbito del derecho laboral. Las controversias de carácter individual o colectivo que surgen como resultado de la existencia de una relación de trabajo pueden ser ventiladas y resueltas por tribunales de arbitramento regidos por la ley. En síntesis, es posible afirmar que el legislador goza de plena autonomía para dictar disposiciones tendientes a desarrollar el ejercicio de funciones judiciales por parte de los particulares a través de la institución del arbitramento y, de esta forma, regular un procedimiento reconocido desde la propia Constitución como la forma alternativa de resolver los conflictos [...]. Sin embargo, este poder de configuración que se le reconoce a la rama legislativa no es ilimitado, pues debe concordar con los principios de derecho consagrados en la Constitución en materia laboral" (ibidem, pp. 85-86).*

en el ordenamiento legal. Tal principio también lo ha ratificado el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente N° 0145-99-AA/TC, que señala que el control difuso es un instrumento que tienen por finalidad reafirmar el principio de supremacía constitucional y el de jerarquía de las normas:

> *"Que el control difuso de la constitucionalidad de las normas constituye un poder-deber del Juez al que el artículo 138° de la Constitución habilita en cuanto mecanismo para preservar el principio de supremacía constitucional y, en general, el principio de jerarquía de las normas, enunciados en el artículo 51° de nuestra norma fundamental. Este control es el poder-deber consubstancial a la función jurisdiccional"*

4.2 Además, el mismo órgano recuerda que el control difuso solo podrá ser aplicado por quienes estén investidos de función jurisdiccional. Así lo manifiesta en la sentencia recaída en el expediente N° 0007-2001-AI/TC:

> *"la facultad de declarar inaplicables normas jurídicas, conforme a lo que establece el artículo 138° de nuestra Constitución Política, sólo se encuentra reservada para aquellos órganos constitucionales que, como el Poder Judicial, el Jurado Nacional de Elecciones o el propio Tribunal Constitucional, ejercen funciones jurisdiccionales en las materias que les corresponden"*

4.3 El Tribunal Constitucional expresamente ha afirmado que en el fuero arbitral se ejerce el "poder-deber" del control difuso. La sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-AA/TC, es clara al respecto:

> *"24. Siendo el arbitraje una jurisdicción independiente, como expresamente señala la Constitución, y debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional (como las del Poder Judicial), es consecuencia necesaria de ello*

que la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138° de la Constitución, pueda también ser ejercida por los árbitros en la jurisdicción arbitral, pues el artículo 138° no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdicción ordinaria o constitucional; "por el contrario, la susodicha disposición constitucional debe ser interpretada de conformidad con el principio de unidad de la Constitución, considerando el artículo 51° (...),más aún si ella misma (artículo 38°) impone a todos –y no solo al Poder Judicial– el deber de respetarla, cumplirla y defenderla (SIC 3741-2004-AA/TC, fundamento 9).

4.4 Volviendo al "poder-deber" de los órganos jurisdiccionales de aplicar el control difuso, el doctor Marcial Rubio Correa manifiesta *que "es un poder, es decir una atribución, pero también un deber. Esto quiere decir que corresponde a la función jurisdiccional ejercer el control difuso cuando él deba ser aplicado en el caso concreto"*[11]. En efecto, si bien el control difuso es un "poder" de los órganos jurisdiccionales, pues están facultados para ejercerlo, también es un "deber" aplicarlo cuando una norma de rango inferior a la Constitución la contravenga y no exista posibilidad de interpretarla conforme a ella. Entonces, es a todas luces evidente que el control difuso "puede" y "debe" ser aplicado en el fuero arbitral, a fin resguardar dos principios constitucionales: jerarquía normativa y supremacía constitucional. Dichos principios se encuentran recogidos en los artículos 51° y 138° de la Constitución, respectivamente, en los siguientes términos:

"Artículo 51°.- La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente (...)"

[11] Marcial Rubio Correa. El Estado peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Pp. 99.– 100.

"Artículo 138°.- La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. 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."

4.5 El primero de ellos supone la coexistencia de normas de distinto rango: constitucionales, legales, reglamentarias, etc., las cuales responderán a un criterio de jerarquía cuando sean incompatibles entre ellas. Es decir, prevalecerán las normas constitucionales sobre las legales; y éstas sobre las reglamentarias. El segundo de los principios se encarga de establecer que por sobre cualquier norma se encuentra la Constitución; en otros términos, los órganos jurisdiccionales siempre deberán preferir su aplicación.

4.6 Es importante señalar que el ejercicio del control difuso es complejo, pues significa quebrar la presunción de constitucionalidad de las normas del ordenamiento jurídico peruano. Por ello, el Tribunal Constitucional a través de un precedente vinculante (fundamento jurídico 26 de la sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-AA/TC) ha establecido una regla de obligatorio cumplimiento en el caso de la aplicación del control difuso en sede arbitral:

"26. El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse el control difuso de constitucionalidad sobre una norma aplicable al caso de la que dependa la validez del laudo arbitral,

siempre que no sea posible obtener de ella una interpretación conforme a la Constitución y además, se verifique la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes"

4.7 Esta regla instituida por el Tribunal Constitucional implica que la norma sobre la cual se requiera aplicar el control difuso tenga las siguientes características: i) ser una norma aplicable al caso y de la cual dependa la validez del laudo arbitral; ii) ser una norma que no pueda ser interpretada conforme a la Constitución; y iii) verificarse la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes. Solo de esta manera es permitida la aplicación del control difuso en el fuero arbitral.

4.8 Entre las prerrogativas y deberes que residen en los Tribunales Arbitrales, está la de aplicar el principio de la supremacía de la Constitución, contenido en su artículo 51°, en concordancia con el segundo párrafo del artículo 138° de la misma, que reconoce expresamente la aplicación del control difuso de las normas incompatibles con la Constitución por parte de los jueces, potestad que es también reconocida, de manera uniforme tanto a nivel de la doctrina nacional e internacional, como de pronunciamientos o sentencias del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional, a los Tribunales Arbitrales[12], siendo aplicables además las disposiciones contenidas en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

[12] Sobre el particular revisar LANDA ARROYO, CESAR. "El arbitraje en la constitución de 1993 y en la jurisprudencia del tribunal constitucional", Hudskopf Oswaldo. "El control difuso en la jurisdicción arbitral". Título publicado en Diálogo con la Jurisprudencia. Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, N° 91, Año II. Lima, 2006. y Santisteban de Noriega, Jorge. Revista peruana de Arbitraje. N° 2. Así como las sentencias del Tribunal Constitucional del 28 de febrero de 2006, en el expediente 06167-2005-PHC/TC, fundamento 12; y, del 21 de setiembre de 2011, en el expediente 00142-2011-PA/TC, fundamentos 24, 25 y 26.

4.9 En consecuencia, corresponde a este Tribunal Arbitral analizar la constitucionalidad de la prohibición de otorgamiento, incremento y reajuste de los beneficios económicos, contenida en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio 2018, mediante Ley N° 30518, en cuanto a pesar de tener una vigencia anual reitera restricciones y/o prohibiciones contenidas en las Leyes Anuales de Presupuesto que la han precedido, así como las normas contenidas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su caso, implicaría por vulnerar los derechos fundamentales a la negociación colectiva y a una remuneración equitativa y suficiente.

V. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL ESPECÍFICO DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE FOMENTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROMOVER FORMAS PACÍFICAS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

5.1 Las relaciones laborales se caracterizan principalmente por el permanente conflicto que existe entre las partes que la integran, en buena medida, debido a los intereses contrapuestos que existen entre el empleador y los trabajadores. El conflicto puede manifestarse veladamente o de forma abierta (como sucede con la huelga). A razón de ello, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos y mecanismos para procesar y resolver las controversias laborales de manera pacífica y, ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución. De modo general, encontramos dentro de tales mecanismos al propio Derecho del Trabajo, mientras que, en su formulación especial, se encuentran los medios alternativos de solución de conflictos.

5.2 En este contexto, la importancia de atender la conflictividad laboral de manera pacífica, se encuentra consagrada en el artículo 28° de la

Constitución, donde se establece lo siguiente: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2.* ***Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales."***

5.3 De la norma citada se desprende que el Estado no puede mantener una actitud abstencionista en el campo de la solución de los conflictos laborales; por el contrario, debe definir el camino por el cual poder transitar al respecto: el de la creación y promoción de los mecanismos para resolver pacíficamente los conflictos.

5.4 Así pues, podemos advertir que existe de manera explícita, una opción constitucional frente al conflicto laboral que lleva a que el Estado deba agotar todas las posibilidades para que las discrepancias no se mantengan abiertas ni se manifiesten de la manera más aguda, sino que se cuente con un conjunto de medios alternativos que prevengan o resuelvan las controversias colectivas planeadas legítimamente por las organizaciones laborales. Hay que incidir también en señalar que las obligaciones de promoción involucra a todo el Estado, **por lo que el legislador no puede mantenerse al margen de ella, sino que más bien, es uno de los agentes principales a través de los cuales debe materializarse esta obligación constitucional.**

5.5 Al respecto, en la sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

> *"A tenor del inciso 2 del artículo 28° de la Constitución, la intervención del Estado o de entes o personas de la sociedad civil en el régimen privado deben observar dos aspectos muy concretos, a saber: - Fomentar el convenio colectivo.- Promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de*

119

119 Ciento diecinueve

existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva.

En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada. En cuanto al segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

Esta promoción se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes: - Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica. - Otorgar satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral" (fundamento jurídico 35).

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

5.7 Asimismo, tenemos que 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.

5.8 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.

5.9 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 indefinidamente en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica. – Otorgar satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral"[13].

VI. EL RECONOCIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN NUESTRA CONSTITUCIÓN Y TRATADOS RATIFICADOS POR EL PERÚ.

6.1 La libertad sindical, como derecho fundamental reconocido en los instrumentos internacionales (artículo 23°, numeral 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (ratificada por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N° 13282 del 9 de diciembre de 1959), y el artículo 22, numeral 1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ratificado mediante Ley N° 22128 del mes de marzo de 1976) tiene un contenido estático que se encuentra referido a la posibilidad

[13] 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.

de constituir organizaciones sindicales y de afiliarse o desafilarse de éstas (libertad sindical positiva y negativa); pero a su vez, también posee un contenido dinámico, en virtud del cual éstas organizaciones pueden negociar colectivamente y, eventualmente realizar huelgas observando los requisitos establecidos por ley.

6.2 El artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ratificado por el Perú mediante Decreto Legislativo N° 22129 del 28 de marzo de 1978), señala que los Estados parte se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección para promover y proteger sus intereses económicos y sociales; conjugando así los aspectos estático y dinámico de este derecho.

6.3 En lo que se refiere a la Organización Internacional del Trabajo, los dos convenios que fundamentalmente se ocupan de la negociación colectiva son el convenio 87 y 98, ambos ratificados por el Estado peruano y que forman parte de los cinco Convenios fundamentales y de especial seguimiento de parte de la mencionada organización.

6.4 A partir de éstos instrumentos internacionales, es evidente, pues, el reconocimiento del derecho a la libertad sindical conjuntamente con la libertad de actuación de los sujetos colectivos en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados. Por tanto, asumir o permitir que un sindicato esté privado de manera absoluta de la posibilidad de negociar colectivamente, carece de todo sentido, y evidentemente vulnera el derecho a la libertad sindical.

6.5 La negociación colectiva como contenido esencial de la libertad sindical ha sido reconocida expresamente por los órganos de aplicación y control de la OIT. Así, el Comité de Libertad Sindical ha

señalado que "*(...) el derecho de la libre negociación colectiva para todos los trabajadores que no gozan de las garantías que establece un estatuto de funcionarios públicos constituye un derecho sindical fundamental. (...) el derecho a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical.*"[14]

6.6 En lo que se refiere específicamente a la negociación colectiva, que podría verse afectada en el presente caso, ésta constituye la facultad que tienen los empleadores y los trabajadores, de manera conjunta, de autorregular sus relaciones, creando verdaderas normas jurídicas aplicables dentro del ámbito de negociación.

6.7 Asimismo, tenemos que la negociación colectiva se encuentra reconocida en el artículo 28°, inciso 2) de la Constitución Política del Perú, conjuntamente con la sindicación y la huelga. La referida norma señala: "*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.*"

6.8 El reconocimiento constitucional de la negociación colectiva como facultad autonormativa de los sujetos sociales, significa el establecimiento de un pluralismo jurídico que no deriva de la voluntad del Estado sino de la propia Constitución; en tal sentido se impone una relación de mutuo respeto entre ambas fuentes normativas; cuyos límites estarán marcados por criterios de competencia antes que de jerarquía.

[14] Oficina Internacional del Trabajo. "La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra 1985.

6.9 Por lo expuesto, no cabe duda que el reconocimiento de la libertad sindical en los instrumentos internacionales de derechos humanos, significa un límite al ejercicio del poder de cualquier Estado miembro, de tal manera que éstos deben abstenerse de emitir normas o actos administrativos que afecten el contenido de este derecho.

VII. BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD E INTERPRETACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO - OIT

7.1 Ahora bien, el Tribunal Arbitral considera necesario señalar que en nuestro ordenamiento jurídico, los derechos fundamentales no son solo los que constan en la Constitución, sino que se incluyen dentro aquellos, los contenidos en los tratados internacionales sobre derechos humanos que el Perú haya ratificado.

7.2 De este modo, conforme a lo regulado en el artículo 3° de la propia Constitución y a lo manifestado por el Tribunal Constitucional en la sentencia del recaída en el Expediente N° 03561-2009-PAITC, forman parte del "*Bloque de Constitucionalidad* del artículo 28° de la Constitución que reconoce el derecho a la negociación colectiva, los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, que consagran -entre otros- el derecho de negociación colectiva de los servidores del Estado, de acuerdo a su texto expreso".

7.3 Así, el Convenio 98 de la OIT garantiza en su artículo 4° el derecho de los empleadores y las organizaciones de trabajadores al pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria "*con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo*". Como podrá observarse, el citado artículo consagra el principio de autonomía colectiva como fuente normativa del Derecho del Trabajo, lo que excluirla la intervención estatal que configure una

restricción, limitación o cualquier otras forma de afectación de dicho derecho.

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

7.5 En el primer caso, resolviendo la queja presentada contra el gobierno peruano en el caso Nº 2690, el Comité de Libertad Sindical sostiene:

> *"946. En estas condiciones, al tiempo que observa que, según lo informado por la organización querellante y que confirma el Gobierno y la SUNAT invocando razones presupuestarias, los representantes de la SUNAT sólo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia presupuestaria, pero no otras condiciones de empleo, el Comité subraya que la imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contraria al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98 y pide al Gobierno que promueva mecanismos idóneos para que las partes puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto."*

7.6 De otra parte, en el Estudio General del 2012, de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo

a la luz de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una globalización equitativa, se afirma de una manera contundente que:

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

7.7 Como podrá observarse, la principal razón de ser de la negociación colectiva y, en su defecto, el arbitraje en materia laboral, es regular las remuneraciones y demás condiciones de trabajo y productividad, conforme lo reconoce el artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en concordancia con las normas internacionales antes citadas. De este modo, si se prohíbe al convenio colectivo o al laudo arbitral otorgar beneficios de naturaleza económica, se desnaturaliza la esencia de la negociación colectiva y el arbitraje laboral, al negárseles su objeto principal.

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

VIII. INCONSTITUCIONALIDAD E INAPLICACIÓN DEL MARCO JURÍDICO LEGAL QUE REGULA EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

i) Inconstitucionalidad e inaplicación de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019, Ley N° 30879

8.1 El artículo 6° de la Ley N° 30879 prohíbe los incrementos remunerativos para los servidores públicos; siendo el caso que dicho mandato o prohibición alcanza al fuero arbitral. Esta interpretación, en opinión de este Tribunal Arbitral, colisiona directamente con el contenido esencial del derecho fundamental a la negociación colectiva, el cual incluye, la posibilidad de negociar materias de naturaleza o contenido económico. Incluso si se interpretase que este impedimento legal alcanza, solamente, a la capacidad propositiva de las instituciones públicas, el derecho antes mencionado se vería restringido para una de las partes de la negociación colectiva, con una norma de carácter restrictivo, que por lo demás, para el caso de la legislación peruana se remonta a normas, que con el mismo contenido, han venido siendo aprobadas por el Congreso de la República en los últimos 15 años, sin que existan razones que justifique la renovación de esa limitación por tiempo tan prolongado.

8.2 En cuanto al sometimiento de la controversia por la vía arbitral, la norma ordena que los arbitrajes se sujetan a la limitación establecida; en otros términos, los laudos arbitrales estarían impedidos de resolver concediendo a los trabajadores incrementos remunerativos en virtud de las normas presupuestales. ¿Podría ensayarse alguna interpretación distinta a la indicada? La respuesta es negativa. Sin embargo, admitir una restricción legal de este tipo que sea vinculante a los árbitros y tribunales arbitrales, es equivalente a impedir a los órganos jurisdiccionales que cumplan con su deber de impartir justicia. Someter

123

123/cuarto cuatro

al fuero arbitral a las restricciones contenidas en las normas presupuestales, implica despojar a los árbitros de su deber de defender la supremacía constitucional y de su facultad de aplicar el control difuso, cuando exista incompatibilidad entre la Constitución y una norma de inferior jerarquía, como es el caso de la Ley de Presupuesto 2015 que nos ocupa. Contemplar tal posibilidad atenta contra los principios y derechos de la función jurisdiccional, aplicable a los tribunales arbitrales.

8.3 El bloque de constitucionalidad, y sobre todo los convenios de la OIT sobre negociación colectiva, los pronunciamientos de sus órganos de control y sentencias del Tribunal Constitucional, de 3 de setiembre de 2015, dictada en los expedientes 3-2013-PI; 04-2014-PI; 23-2013-PI y de 26 de abril de 2016, dictada en los Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC, han fijado una posición clara e inequívoca, al señalar que el contenido del derecho a la negociación colectiva incluye, necesariamente, la posibilidad de negociar condiciones de naturaleza económica, y que limitar este contenido, mutila el núcleo duro de ese derecho.

8.4 A su turno, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, mediante Ejecutoria Suprema de 10 de noviembre de 2011, recaída en el expediente No. 2491-2011, se ha pronunciado en el sentido que la prohibición de negociar incrementos remunerativos para los servidores públicos terminaría por afectar el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva:

> *"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***

863

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".*

8.5 Asimismo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT se ha pronunciado en el caso N° 2690 que involucra al Perú, recordando que *"...en numerosas ocasiones ha indicado que «si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores»* [véase Recopilación, op. cit., párrafo 1024].[15]

8.6 En la sentencia del Tribunal Constitucional del 3 de setiembre de 2015, recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, se señala que:

"81. Cuando los Estados atraviesan crisis económicas, financieras o periodos de austeridad es posible limitar el poder de negociación en materia de salarios. (...) ***Estas limitaciones son constitucionales siempre que sean de naturaleza temporal y respondan a una situación real de urgencia***

[15] OIT, 357.° Informe del Comité de Libertad Sindical. Ginebra. Junio de 2010. Párrafo 944.

124

124/cuarto

90. (...) Y si bien las restricciones o prohibiciones a que se negocie el incremento de sus remuneraciones no son en sí mismas ***inconstitucionales****, tal estatus jurídico-constitucional se alcanza* ***todas las veces en que la prohibición exceda los tres años, que es el lapso máximo para que una medida de esta naturaleza pueda prorrogarse"***

8.5 Pues bien, el aludido artículo 6° de la Ley N° 30879 ha tenido antecedentes similares en las normas presupuestales anteriores por más de 15 años, independientemente de los ciclos de crecimiento o crisis que haya afrontado el país. Por tanto, no es una medida que se haya considerado con carácter excepcional, por el contrario es una medida que permanece en el tiempo, indistintamente de los escenarios económicos-financieros que puedan acontecer.

8.6 Por su parte, las prohibiciones establecidas por el artículo 6° de la Ley N° 30879 no se limitan a la negociación de algún concepto económico indispensable o particular que, por el contexto, deban suprimirse temporalmente y por tiempo razonable, sino que alude a remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. En resumen, todo incremento económico, indistintamente de su denominación y no lo indispensable, que por lo demás debiera estar acotado a un período de tiempo, como lo sostienen los convenios, la doctrina y pronunciamientos de los órganos de la OIT.

8.7 Se suma a ello la ausencia de garantías que hayan sido destinadas a proteger el nivel de vida de los trabajadores. El Estado peruano no ha emitido ninguna disposición relativa a garantizar el mantenimiento de la

capacidad de compra de las remuneraciones de los trabajadores, quienes se ven imposibilitados de negociar mejoras salariales en virtud de las prohibiciones incluidas en las normas presupuestales.

8.8 Por todo lo señalado, nuestra legislación no cumple con los requisitos que podrían hacer permisible una limitación al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores. En tal sentido, las limitaciones establecidas en el artículo 6° de la Ley N° 30879, al referido derecho resultan inconstitucionales, por ser contrarias a las normas y principios contenidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos; así como a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y el de los órganos de control de la OIT; en suma, contrarios al bloque de constitucionalidad.

8.9 En tal sentido, no resultan sustentables ni razonables las restricciones contempladas en el artículo 6° de la Ley N° 30879, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2019, que por lo demás, como se tiene dicho reitera prohibiciones a un derecho fundamental desde hace más de 15 años. Queda claro que dicho dispositivo legal afecta el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y el deber del Estado de fomentar la solución pacífica de los conflictos laborales, previsto en el artículo 28 de la Constitución.

8.10 En virtud del precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional, mediante sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-AA/TC, respecto de la Ley N° 30372, se cumple el triple requisito para que el Tribunal Arbitral ejerza su facultad de control difuso e inaplique las normas contrarias a la Constitución:

a) Norma aplicable al caso y de la cual dependa la validez del laudo arbitral. El artículo 6° de la Ley N° 30879 es una disposición aplicable

al caso en concreto, pues regula las prohibiciones de los incrementos remunerativos mediante arbitraje a los servidores públicos. Además, de ser aplicados se pondría en juego la validez del laudo al emitir el pronunciamiento sobre la base de normas que son manifiestamente inconstitucionales, que han sido objeto de pronunciamientos por parte del Tribunal Constitucional.

b) Norma de la cual no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución. La redacción del artículo 6° de la Ley N° 30879 es clara al prohibir los incrementos remunerativos, incluso por laudo arbitral, para los servidores públicos. Por ello, no es posible ensayar una interpretación a la luz del bloque de constitucionalidad y considerar que la misma guarde concordancia con la Constitución.

c) Verificación de la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes. Resulta evidente el perjuicio que se ocasiona a los afiliados al SINDICATO de aplicar el artículo 6° de la Ley N° 30281, pues estas limitaciones presupuestales prohíben con carácter permanente otorgarles incrementos salariales; en otros términos, dichas limitaciones o prohibiciones atentan directamente contra su derecho fundamental a la negociación colectiva.

8.11 De igual forma, respecto del inicio de vigencia del convenio colectivo que genera el presente laudo arbitral, este Tribunal Arbitral tiene en cuenta que el artículo 44, inciso d) de la Ley 30057, tiene establecido que la duración de los convenios colectivos debe ser de dos años y que sus efectos rigen a partir del 1° de enero del ejercicio siguiente, pese a que uno de los temas centrales de mayor importancia en una negociación colectiva, como en todo contrato, es el plazo de duración que el convenio colectivo origine y la fecha a partir de la cual rige. Es más, el artículo 74 del Reglamento General de la Ley Servir dispone que

cuando el laudo arbitral se emita después del 15 de junio del año que se presentó el pliego de reclamos, "el mismo regirá en el período presupuestal subsiguiente." Ello implicaría, a través de una interpretación literal y no constitucional de dicha norma, que los efectos del convenio tendrían que aplicarse a partir del 1° de enero de 2021.

8.12 En el presente caso, a pesar que el pliego de reclamos fue presentado oportunamente el 29 de enero de 2019, y que el sindicato solicitó el inicio del proceso arbitral designando su árbitro el 28 de mayo de 2018, al no ponerse de acuerdo los árbitros en designar al Presidente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debió designarlo por sorteo. No obstante, la lentitud con la que procedió esta institución ocasionó que recién el 23 de enero de 2019 se instale el proceso arbitral. Esta excesiva demora, no imputable a la representación de los trabajadores ocasionaría esta lesión al derecho constitucional de la negociación colectiva.

8.13 No obstante, el Tribunal Arbitral considera que el derecho de negociar libremente las condiciones económicas y de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en tanto que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que el derecho fundamental de la negociación colectiva, protegido por el artículo 28 de la Constitución Política y por los Convenios 87 y 98 de la OIT, no sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Según la OIT, refiriéndose a este tema, "[...] Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa."[16] Por su parte el Convenio 98 de la OIT dispone que debe fomentarse la

[16] OIT, **La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT**, Quinta edición revisada, Ginebra, 2006, pág. 189, párrafo 881.

negociación colectiva y que ésta debe discurrir en forma libre y voluntaria, reafirmando el principio de neogciación libre y voluntaria.

8.14 El Convenio 87 y el Convenio 98, ratificados por nuestro país, son en consecuencia las normas supraconstitucional que están integrada a nuestro sistema legal nacional en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política que señala que "Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mimas materias ratificadas por el Perú."

8.15 En tal virtud, el principio de negociación libre y voluntaria debe aplicarse también a la duración e inicio de vigencia de los convenios colectivos, que en primer término debe corresponder a las partes, o en este caso al Tribunal Arbitral al que ambas partes han sometido la controversia, tal como lo ha señalado el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en los siguientes términos:

> *"1047. La duración de los convenios es una materia que en primer término corresponde a las partes concernidas, pero si el Gobierno considera una acción sobre este tema, toda modificación legislativa debería reflejar un acuerdo tripartito. (Véase 320ª Informe, caso núm. 2047, párrafo 361)"* [17]

8.16 En nuestro país no ha habido ningún acuerdo tripartito sobre la duración de los convenios colectivos ni sobre que sus efectos rijan a partir del 1° de enero del ejercicio siguiente, como lo exige la OIT, por lo que este Tribunal Arbitral debió inclinarse por inaplicar el artículo 44 inciso d) de la Ley N° 30057, por contravenir el artículo 28 de la Constitución y el Convenio 87 de la OIT.

[17] Ibídem, pág. 223, párrafo 1047.

8.17 Esta interpretación jurídica es adoptada por el Tribunal Arbitral en la medida que en el presente caso resulta especialmente gravoso para los trabajadores representados por el Sindicato que interviene en estos autos, pues decantarse por el inicio de vigencia a partir del 1 de enero de 2020 (de acuerdo con el artículo 44, inciso d) de la LSC) o a partir del 1° de enero del 2021 (de acuerdo con el artículo 74 del Reglamento) implicaría privar del derecho fundamental de la negociación colectiva por todo el año 2019 o eventualmente el 2021, lapso durante el cual los trabajadores se verían privados de los beneficios convencionales dispuestos por el laudo en cuestión.

8.18 En consecuencia, la aplicación de tales normas resulta contrario al artículo 28° de la Constituc ión que debe interpretarse de conformidad con los convenios 87 y 98 de la OIT, interpretados por los órganos de control de la OIT. Una interpretación literal legal, y no constitucional, privaría del derecho de negociación colectiva por dos años, el 2019 y el 2020. Por todo lo anterior, este Tribunal se decanta por inaplicar en el presente caso el artículo 44, inciso d) de la Ley 30057 y el artículo 72 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, por lo que dispone que los efectos del presente laudo se apliquen a partir del 1° de enero de 2019.

8.19 De otra parte, las dos sentencias del Tribunal Constitucional antes citadas hacen referencia a la institución constitucional de la *vacatio sententiae*, por lo que, aparentemente éstas no entrarían vigentes en forma inmediata. No obstante, debe recordarse que de acuerdo con lo que el mismo Tribunal ha establecido sobre la institución de la *vacatio sententiae* y la importancia de diferir los efectos de las sentencias en determinados casos, en la sentencia del 26 de agosto de 2008, recaída en el Exp. 00005-2007-PI/TC.

127

127/cuarto

8.20 No obstante es opinión de este Tribunal que tanto el derecho a la negociación colectiva como su contenido esencial como es **la negociación en materia de remuneraciones, no pueden ser suspendidos** por ser derechos fundamentales, que están reconocidos en la Constitución y en las normas internacionales ratificadas por el Perú, que forman parte del bloque de constitucionalidad, por lo tanto, se trata de normas que están por encima del alcance de otras normas jurídicas positivas y no pueden ser dejadas sin efecto por ninguna autoridad en ejercicio de sus funciones, ni siquiera del Tribunal Constitucional, en tanto se ha pronunciado mediante el control concentrado, por la inconstitucionalidad de la misma.

8.21 El Tribunal Constitucional, en el numeral 4 de la sentencia por la que declara la inconstitucionalidad de varios artículos de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, ha reiterado una exhortación realizada en la sentencia de inconstitucionalidad de fecha 3 de setiembre del 2015, dictada en los expedientes 3-2013-PI; 04-2014-PI; 23-2013-PI, a efecto de que el Congreso de la República apruebe la regulación de la negociación colectiva, decretando una *vacatio sententiae*. Al respecto, Eto Cruz señala que "La praxis de esta sentencia en el Perú es, en muchos casos, permanente; en lo que respecta a la conceptualización de estas sentencias, el TC señala que son aquellas en donde el órgano de control constitucional declara la incompatibilidad constitucional de una parte o la totalidad de una ley o norma con rango de ley, pese a lo cual no dispone su inmediata expulsión del ordenamiento constitucional, sino que recomienda al Parlamento para que, dentro de un plazo razonable, expida una ley sustitutoria con un contenido acorde a las normas, principios o valores constitucionales. Sin embargo, en lugar de declarar su invalidez constitucional, le confiere al legislador un plazo determinado o determinable para que la reforme,

con el objeto de eliminar la parte violatoria del texto fundamental" (subrayado y negrita nuestros)[18].

8.22 Por su parte, Eguiguren Praeli señala: "Como puede observarse, si en sede constitucional se considera *ipso facto* que una determinada disposición legal es contraria a la Constitución, en vez de declararse su invalidez constitucional, se confiere al legislador un plazo determinado o determinable para que la reforme, con el objeto de eliminar la parte violatoria del texto fundamental"[19].

8.23 Por esto estimamos que la *vacatio* dispuesta concede un plazo para que el Congreso de la República promulgue una nueva ley sobre la materia, sin embargo, la norma resulta inconstitucional. En dicha sentencia se señala que es "potestad de los Tribunales o Cortes Constitucionales diferir los efectos de sus sentencias con el objeto de evitar los efectos destructivos que podría generar la eficacia inmediata de una sentencia que declara la inconstitucionalidad de una ley tendiéndose a aplazar o suspender los efectos de ésta."

8.24 En consecuencia, los efectos de la *vacatio sententiae* son sólo el diferir los efectos de una sentencia que declara la inconstitucionalidad de una ley, lo que no significa que, entre tanto, esta ley se convierte en constitucional, sino que la declaración de inconstitucional se ha diferido en el tiempo hasta el mes de julio de 2017, pero señalándose, expresa e inequívocamente, que dicha ley es incompatible con la Constitución.

---

18 Eto Cruz, Gerardo, "Tratado del proceso constitucional de amparo", Tomo II, Gaceta Jurídica, Primera Edición, Lima, Febrero 2013, pág. 229.

19 Eguiguren Praeli, Francisco José, "Las Sentencias Interpretativas o "Manipulativas" y su utilización por el Tribunal Constitucional Peruano", en "Aspectos del Derecho Procesal Constitucional", IDEMSA, Lima – Perú, pág. 284

No obstante, a la fecha de expedición de este laudo ya no está vigente la referida *vacatio sententiae*.

8.25 Además, aun cuando dicha *vacatio* no hubiera concluido su plazo, nos encontraríamos en las mismas condiciones que antes de la expedición de las dos sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional *(la del 3 de setiembre de 2015 y 26 de abril de 2016, respectivamente)*, en las que los Tribunales Arbitrales estaban en facultad de aplicar, vía control difuso, el artículo 28 de la Constitución y el bloque de constitucionalidad (especialmente los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT), e inaplicar las disposiciones inconstitucionales de la Ley N° 30057 y la norma de presupuesto, como la contenida en el artículo 6° de la Ley N° 30879, ejercitando el control difuso, que establece la Constitución, como poder-deber para hacer prevalecer el principio de supremacía constitucional. La *vacatio sententiae* implica diferir los efectos de las sentencias del Tribunal antes indicadas, pero no prohíbe que los entes jurisdiccionales dejen de hacer uso de las facultades previstas o establecidas también en la Constitución. Además, debe tenerse presente que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 204° de la Constitución vigente, la sentencia del Tribunal Constitucional que declara la inconstitucionalidad de una norma se publica en el diario oficial y "al día siguiente dicha norma queda sin efecto".

8.26 De este mismo razonamiento es la Corte Suprema de Justicia, que ha resuelto de manera uniforme, las apelaciones de recursos que solicitaban nulidad de laudos arbitrales por otorgar aumentos de remuneraciones. Conforme al razonamiento de la Corte Suprema, desarrollado observando el principio deber de motivación de las sentencias, es que como existe pronunciamientos donde el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional la prohibición del derecho fundamental a la negociación colectiva, procede la confirmatoria de la

853

apelada que se pronunció por amparar el derecho de negociación colectiva y por lo tanto, confirmaron el Laudo Arbitral y los aumentos de remuneraciones dispuestos por los Tribunales Arbitrales, haciendo uso de la facultad del control difuso.

8.27 Así, en la Sentencia del Expediente N° 2987-2015-0-5001-SU-DC-01 de fecha 6 de noviembre de 2015, pronunciada con posterioridad a la sentencia de inconstitucionalidad del artículo 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio 2013, en su fundamento noveno señaló:

> *"Cabe precisar, que respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la administración pública, el Tribunal Constitucional en los procesos de inconstitucionalidad acumulados (Expedientes N° 003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC) (...), ha emitido Sentencia de fecha tres de setiembre de dos mil quince, declarando fundada en parte, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, declarando la inconstitucionalidad de las expresiones "(...) beneficios de total índole (...)" y (...) mecanismo (...)",* en la medida que ***no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública, que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos,*** *así como inconstitucionales, por la Forma del Segundo Párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29812 y del Tercer Párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951; en consecuencia; este agravio es infundado."*

129

129/ciento veintinueve

8.28 En esa misma línea se tiene la Sentencia Suprema dictada en el Expediente N° 2871-2015-0-5001-SU-DC-1 de fecha 13 de noviembre de 2015, y la Sentencia Suprema del Expediente N° 2840-2015, de 6 de noviembre de 2015, donde también se confirmaron las Sentencias apeladas y por lo tanto, válido el aumento de remuneraciones dispuesto por los respectivos Tribunales Arbitrales, haciendo uso del control difuso que les faculta la Constitución.

8.29 Por tanto, este Tribunal Arbitral procede a inaplicar el artículo 6° de la Ley N° 30879, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2019, por contravenir el derecho a la negociación colectiva reconocido en la Constitución.

8.30 De otra parte, es preciso señalar que el Tribunal Constitucional ha desarrollado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando que cualquier limitación debe aplicarse en forma restrictiva y que tanto las remuneraciones como las condiciones de trabajo y empleo, forman parte de su contenido esencial:

> *"En ese sentido, el artículo 4° del Convenio N° 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe acudirse para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva, tomando siempre en consideración que uno de sus fines principales es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus destinatarios. Por lo tanto, encontrándonos ante un derecho constitucional que debe fomentarse, promoverse o apoyarse, las restricciones a que se someta no pueden desnaturalizarlo ni afectar su contenido esencial: remuneraciones y condiciones de trabajo, y empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes."* [20]

---

20 Expediente N° 0261-2003-AA/TC (Negociación colectiva por rama de actividad,

8.31 En efecto, el derecho a la negociación colectiva es de naturaleza fundamental, se extiende a todos los trabajadores, independientemente del régimen laboral en que se encuentren, y del empleador con quien mantengan el vínculo laboral. Además, su contenido incluye, necesariamente, la negociación de condiciones de trabajo y empleo de naturaleza económica, más aún si se reconoce a la negociación colectiva como el mecanismo más idóneo para mejorar los niveles salariales del trabajador. Despojarlos de este contenido mínimo y esencial implica una grave lesión al bloque de constitucionalidad en su integridad.

8.32 En la misma línea, los trabajadores de entidades públicas bajo el régimen laboral de la actividad privada, que gozaban del derecho de negociar sus condiciones económicas; ahora, en aplicación de la Ley del Servicio Civil, solo tendrían derecho a la negociación colectiva de compensaciones no económicas y condiciones de empleo, siempre que la entidad estatal para la que laboren cuente con disponibilidad presupuestal.

8.33 El Tribunal Constitucional, en su sentencia del 3 de setiembre de 2015, pone énfasis en que las limitaciones a la negociación colectiva de incrementos remunerativos deben ser excepcionales y temporales, aquéllas que no lo sean tendrán el carácter de inconstitucionales:

> *83. (...) las limitaciones indefinidas o que impidan que en el futuro los trabajadores puedan negociar sus condiciones laborales, más allá del período previsto por la Ley restrictiva, son, en sí mismas,* inconstitucionales.

CAPECO, Fundamento jurídico 3.

130

130/ciento treinta

8.34 Como se aprecia de la lectura de los artículos referidos a la negociación colectiva en la Ley del Servicio Civil, no se establece un plazo determinado, que debería ser excepcional, para restringir las materias económicas del contenido negocial. Por el contrario, la limitación es permanente y, por lo tanto, inconstitucional.

8.35 Por otro lado, en la sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de abril de 2016, recaída en los expedientes N° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC 0008-2014-PI/TC y 0017-2013-PI/TC, se declara inconstitucional las restricciones al derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, contenidas en la Ley del Servicio Civil, señalando respecto al artículo 43 lo siguiente que:

> *"166. (...) no puede ser interpretado en el sentido de que se excluya la materia económica del ámbito de la negociación colectiva puesto que la expresión "condiciones de trabajo y empleo" incluyen también los aspectos económicos de toda relación laboral."*

8.36 De otra parte, también señala la inconstitucionalidad de las restricciones económicas en el párrafo 169 de la misma sentencia:

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

8.37 A mayor abundamiento, la Tercera Sala Laboral de Lima expidió, el 31 de agosto de 2015, la sentencia que declara infundada la impugnación del Laudo Arbitral 2013-2014 entre el SBN y el SINDICATO, y afirma lo siguiente:

> *"OCTAVO. Que, la demandante alega la imposibilidad de asumir los incrementos remunerativos y las condiciones de trabajo otorgadas a los trabajadores sindicalizados, en mérito a que las normas de carácter presupuestario los prohíben; sin embargo, conforme lo establece el artículo 28° de la Constitución Política del Perú (...); consecuentemente acceder a mejores condiciones de trabajo o incrementos remunerativos, a través de una negociación colectiva es un Derecho Constitucional de todo trabajador, y si bien es cierto cuando el Estado ejerce como empleador, está facultado a imponer ciertas regulaciones a este derecho en mérito a que existen normas de carácter presupuestario que deben ser cumplidas, ello no implica que el Estado tenga la potestad de eliminar el derecho de los trabajadores del sector público a obtener mejoras de contenido económico a través de la negociación colectiva, tal como lo pretende hacer el artículo 42° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en el que se faculta a los trabajadores estatales únicamente a (...) solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas"*

8.38 Por tanto, este Tribunal, conforme a la sentencia del Tribunal Constitucional, sobre el Caso de la Ley del Servicio Civil, tiene presente que los artículos 31.2°, 40°, 42° y 44° b) de dicha Ley, son inconstitucionales, por contravenir el derecho a la negociación colectiva consagrado constitucionalmente. Asimismo, por conexidad, se inaplican los artículos 66°, 68°, 76° y 78° de la referida Ley del Servicio Civil y el artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019, al resultar también contrarios al contenido constitucional

de derecho de negociación colectiva, de los trabajadores sindicalizados de PROINVERSIÓN.

ii) El reconocimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva en nuestra Constitución y tratados ratificados por nuestro país

8.39 La libertad sindical, como derecho fundamental reconocido en los instrumentos internacionales (artículo 23°, numeral 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos[21], y el artículo 22, numeral 1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos[22]) tiene un contenido estático que se encuentra referido a la posibilidad de constituir organizaciones sindicales y de afiliarse o desafilarse de éstas (libertad sindical positiva y negativa); pero a su vez, también posee un contenido dinámico, en virtud del cual éstas organizaciones pueden negociar colectivamente y, eventualmente realizar huelgas, cumpliendo con los requisito establecidos por la ley para el efecto.

8.40 El artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[23], señala que los Estados parte se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales; conjugando así los aspectos estático y dinámico de este derecho.

8.41 En lo que se refiere a la OIT, los dos convenios que fundamentalmente se ocupan de la negociación colectiva son el convenio 87 y 98, ambos ratificados por el Estado peruano y que forman parte de los cinco Convenios fundamentales y de especial seguimiento de parte de la organización.

---

21 Ratificada por el Estado Peruano mediante Resolución Legislativa No. 13282 del 9 de diciembre de 1,959

22 Ratificado mediante Decreto Ley No. 22128 del mes de marzo de 1978

23 Ratificado por el Perú mediante Decreto Ley No. 22129 del 28 de marzo de 1978

8.42 A partir de estos instrumentos internacionales, es evidente, pues, el reconocimiento del derecho a la libertad sindical conjuntamente con la libertad de actuación de los sujetos colectivos en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados. Por ello, asumir o permitir que un sindicato esté privado de manera absoluta de la posibilidad de negociar colectivamente, carece de todo sentido, y evidentemente vulnera el derecho a la libertad sindical.

8.43 La negociación colectiva como contenido esencial de la libertad sindical ha sido reconocida expresamente por los órganos de aplicación y control de la OIT. Así, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que *"(...) el derecho de la libre negociación colectiva para todos los trabajadores que no gozan de las garantías que establece un estatuto de funcionarios públicos constituye un derecho sindical fundamental. (...) el derecho a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituyen un elemento esencial de la libertad sindical."* [24]

8.44 En lo que se refiere específicamente a la negociación colectiva, que podría verse afectada en el presente caso, ésta constituye la facultad que tienen los empleadores y los trabajadores, de manera conjunta, de autorregular sus relaciones, creando verdaderas normas jurídicas aplicables dentro del ámbito de negociación.

8.45 Para mayor argumentación, tenemos que en el ámbito nacional la negociación colectiva se encuentra reconocida en el artículo 28°, inciso 2) de la Constitución Política del Perú, conjuntamente con la sindicación y la huelga. La referida norma señala: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio*

[24] Oficina Internacional del Trabajo. "La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra 1985.

democrático: (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales."

8.46 El reconocimiento constitucional de la negociación colectiva como facultad autonormativa de los sujetos sociales, significa el establecimiento de un pluralismo jurídico[25] que no deriva de la voluntad del Estado, sino de la propia Constitución; en tal sentido se impone una relación de mutuo respeto entre ambas fuentes normativas; cuyos límites estarán marcados por criterios de competencia antes que de jerarquía.

8.47 Por lo expuesto, no cabe duda de que el reconocimiento de la libertad sindical en los instrumentos internacionales de derechos humanos significa un límite al ejercicio del poder de cualquier Estado miembro, de tal manera que éstos deben abstenerse de emitir normas o actos administrativos que afecten el contenido de este derecho.

iii) Limitaciones constitucionalmente válidas al derecho fundamental a la negociación colectiva y el test de razonabilidad

8.48 Los artículos 23[26] y 51[27] de la Constitución, vienen a ser el marco que define el conjunto de derechos previstos para todo trabajador (persona que desarrolla una prestación personal de servicios subordinada). En efecto, a partir de lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, quedando comprendidos los que le corresponden al

25 En el sentido del reconocimiento de otras fuentes normativas distintas al Estado

26 Constitución, artículo 23°: "Artículo 23°.- El Estado y el trabajador. (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador."

27 Constitución, artículo 51°: "Artículo 51°.- Supremacía de la constitución. La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. (...)"

trabajador como tal (denominados por la doctrina derechos laborales específicos, como la libertad sindical o la estabilidad laboral, como parte del contenido esencial del derecho al trabajo) como aquellos que le corresponden por el hecho de ser persona (denominados derechos laborales inespecíficos, como es la libertad de expresión). La aplicación de estos derechos constitucionales no puede ser limitada por ninguna norma.

8.49 En el marco del artículo 23° de la Constitución, los derechos laborales reconocidos a todo trabajador tienen aplicación directa por tratarse de derechos fundamentales. A esta conclusión arribamos a partir de una interpretación del texto constitucional, en base a los principios de coherencia normativa, fuerza normativa de la Constitución y concordancia práctica[28].

8.50 En este contexto, tenemos que el derecho constitucional a la libertad sindical, al encontrarse previsto en la Constitución, junto con lo dispuesto por el Convenio N° 87 y 98 de la OIT que regulan libertad sindical, resulta de aplicación directa, conformando un bloque de constitucionalidad en tanto las normas internacionales, según lo dispuesto en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución[29],

[28] Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 5854-2005-PA/TC, PIURA "*El principio de concordancia práctica*: En virtud del cual toda aparente tensión entre las propias disposiciones constitucionales debe ser resuelta "optimizando" su interpretación, es decir, sin "sacrificar" ninguno de los valores, derechos o principios concernidos, y teniendo presente que, en última instancia, todo precepto constitucional, incluso aquellos pertenecientes a la denominada "Constitución orgánica" se encuentran reconducidos a la protección de los derechos fundamentales, como manifestaciones del principio-derecho de dignidad humana, cuya defensa y respeto es el fin supremo de la sociedad y el Estado (artículo 1° de la Constitución)."

[29] En la sentencia recaída en el expediente N° 00218-2002-HC/TC, el Tribunal constitucional ha señalado que "*De conformidad con la IV Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado, los derechos y libertades reconocidos en la Constitución deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por el Estado peruano. Tal interpretación conforme con los tratados sobre derechos humanos contiene, implícitamente, una adhesión a la interpretación que, de los mismos, hayan realizado los órganos supranacionales de protección de los atributos*

sirven de marco interpretativo del contenido constitucional de los derechos reconocidos por la Constitución.

8.51 También el mencionado artículo 23° de la Constitución contiene un conjunto de obligaciones y responsabilidades estatales con relación al trabajo, en los siguientes términos: a) promover condiciones para el progreso social y económico, para tal efecto, tiene la obligación de establecer políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo; b) asegurar que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador; c) asegurar que a ningún trabajador se le obligue a prestar servicios sin retribución compensatoria o sin su libre consentimiento y d) proteger especialmente la actividad laboral de la madre, el menor de edad y el impedido.

8.52 Precisamente, con apego a la cláusula de Estado Social, las medidas legislativas adoptadas de cara a regular el empleo público, aun cuando en este caso sujeto al régimen laboral de la actividad privada, no pueden estar divorciadas de los derechos reconocidos por la Constitución para todo trabajador y no pueden privar arbitraria y desproporcionadamente a estos del goce de los derechos económicos y sociales consagrados en la Constitución.

8.53 Si una medida legislativa tiene como objeto limitar el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva, la misma debe ser evaluada a partir de un juicio de ponderación[30], al producirse un

inherentes al ser humano y, en particular, el realizado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, guardián último de los derechos en la Región."

30 "La técnica de la ponderación tiene una gran presencia en numerosos tribunales latinoamericanos - especialmente, en cortes supremas y tribunales constitucionales-, lo que en buena medida ha sido una consecuencia de la recepción de las ideas al respecto de Robert Alexy que, a su vez, pueden considerarse como una racionalización del manejo por parte de los tribunales constitucionales europeos del principio de proporcionalidad. Alexy

conflicto entre principios de orden constitucional que limitan seriamente la generación de gastos en el sector público (principio de legalidad y equilibrio presupuestario) y, de otro lado, un derecho fundamental, como es el derecho a la negociación colectiva.

8.54 Para ello se recurre el denominado test de razonabilidad o proporcionalidad, desarrollado por el Tribunal Constitucional[31]. Conforme a dicho test, pasamos a analizar si la restricción o limitación del ejercicio de la negociación colectiva, en el sentido de prohibición de mejorar compensaciones económicas o beneficios de esa naturaleza, que comprende las remuneraciones o complementos remunerativos de cualquier índole, es constitucional a la luz de sus tres sub principios: el de idoneidad o de adecuación, el de necesidad y el de proporcionalidad.

---

concibe los derechos constitucionales como principios, y los principios como mandatos de optimización, que ordenan que algo debe realizarse en la mayor medida posible (de acuerdo con las posibilidades fácticas y normativas existentes). Cuando se producen conflictos entre derechos (o entre principios; lo cual tiene lugar en todos los campos del Derecho) los mismos deben resolverse aplicando un test de proporcionalidad, o sea, aplicando el principio de proporcionalidad que, para Alexy, viene a ser una especie de meta-principio o, si se quiere, el principio último del ordenamiento jurídico. Ese principio consta, a su vez, de tres subprincipios: el de idoneidad, el de necesidad y el de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. Los dos primeros se refieren a la optimización en relación con las posibilidades fácticas. Significa que una medida (una ley, una sentencia, etc.) que limita un derecho (un bien de considerable importancia) para satisfacer otro, debe ser idónea para obtener esa finalidad y necesaria, o sea, no debe ocurrir que la misma finalidad pudiera alcanzarse con un coste menor. El tercer subprincipio, por el contrario, tiene que ver con la optimización en relación con las posibilidades normativas. La estructura de la ponderación, siempre según Alexy, consta de tres elementos: la ley de la ponderación, la fórmula del peso y las cargas de la argumentación." En: ATIENZA. Manuel. A vueltas con la ponderación. Enfoque Derecho. 2010.

31 Sentencia del Tribunal Constitucional, expediente N° 0027-2006-AI, Colegio de Abogados de Ica vs. Congreso de la República, fundamento jurídico N° 73: "Este Tribunal ya se ha pronunciado acerca del desarrollo del *Test de Igualdad (Razonabilidad o Proporcionalidad)*, indicando que "El *test* de razonabilidad o proporcionalidad (...) es una guía metodológica para determinar si un trato desigual es o no discriminatorio y, por tanto, violatorio del *derecho-principio* a la igualdad. Dicho *test* se realiza a través de tres subprincipios: 1. subprincipio de idoneidad o de adecuación; 2. subprincipio de necesidad; y 3. subprincipio de proporcionalidad *stricto sensu*. Criterios que en su momento fueran utilizados por este Colegiado en las sentencias 0016-2002-AI y 0008-2003-AI (...)."

8.55 En cuanto al primero de ellos, el sub principio de idoneidad o adecuación supone dos cosas: primero, la legitimidad constitucional del objetivo; y, segundo, la idoneidad de la medida utilizada".

8.56 En el presente caso observamos que la limitación del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores que prestan servicios para una entidad estatal, en cuanto a sus posibilidades de pactar incrementos remunerativos o de cualquier naturaleza, responde a razones de planificación presupuestal destinadas a la necesidad de controlar, y presumiblemente, equilibrar el presupuesto público, debiéndose tenerse en cuenta que las fuentes de financiamiento de la Entidad, no provienen sólo de transferencias del tesoro público sino que también genera ingresos propios.

8.57 Sus fines son pues, prima facie, coincidentes con los principios constitucionales de legalidad y equilibrio financiero, previstos en el artículo 78° de la Constitución. Decimos prima facie, porque para el propio Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico 9 de la sentencia recaída en el expediente N° 004-2004-CC/TC, se reconoce como otro principio presupuestario al principio de justicia presupuestaria: "Contemplado en los artículos 16.° y 77.° de la Constitución, que establece que la aprobación o autorización para la captación de ingresos y la ejecución de gastos supone un compromiso con la consagración de valores comunitarios y la construcción del bien común. De allí que los fines estatales previstos en el texto fundamental de la República se constituyan en la razón de ser y en el sentido de la actividad presupuestal."

8.58 En cuanto al segundo subprincipio, el de necesidad, el Tribunal Constitucional afirma: *"(...) para que una injerencia en los derechos fundamentales sea necesaria, no debe existir ningún otro medio*

alternativo que revista, por lo menos, la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto y que sea más benigno con el derecho afectado. Se trata de una comparación de la medida adoptada con los medios alternativos disponibles, y en la cual se analiza, por un lado, la idoneidad equivalente o mayor del medio alternativo; y, por otro, su menor grado de intervención en el derecho fundamental."

8.59 Tratándose de un grado de intervención grave en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público, el medio elegido (limitación o restricción absoluta de la posibilidad de negociar colectivamente incrementos de remuneraciones o complementos remunerativos de cualquier naturaleza, como un instrumento de control del gasto público) debe aparecer como absolutamente necesario para la consecución del objetivo constitucional (preservar principios presupuestarios, como el de legalidad y equilibrio financiero), sin que exista otra política menos gravosa o que genere un menor daño.

8.60 Un hecho evidente, es que la negociación colectiva en el Perú en los últimos años, y con especial énfasis en el sector público, ha perdido esa función esencial, desapareciendo su carácter equilibrador y compensador de las desigualdades económicas, funciones que han quedado relegadas a un sector reducido de la población asalariada, excluyendo a la mayoría y afectando el rol esencial que la Constitución otorga al Estado en el fomento de la negociación colectiva y como promotor de condiciones para el progreso social y económico de los trabajadores, conforme a los artículos 28° y 23° del texto constitucional.

8.61 De ahí que la prohibición de negociar incrementos remunerativos, entiéndase compensaciones económicas o de sus complementos resulta una afectación sumamente grave. Ahora bien, ¿dicha limitación

grave de un derecho fundamental aparece como absolutamente necesaria para la consecución del objetivo constitucional de preservar principios presupuestarios, como el de legalidad y equilibrio financiero, sin que exista otra política menos gravosa o que genere un menor daño?

8.62 Al analizar este aspecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, arroja algunas luces para resolver esta interrogante, conforme puede verse de algunos pronunciamientos, que resultan ilustrativos:

> *"1007. En un caso en el que, en el marco de una política de estabilización se suspendieron disposiciones de convenios colectivos en materia de remuneraciones(sector público y privado), el Comité subrayó que los convenios colectivos en vigor deben aplicarse íntegramente (salvo acuerdo de las partes) y en lo que respecta a negociaciones futuras sólo son admisibles las injerencias del gobierno con arreglo al siguiente principio: «si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores»."*
>
> (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 883° y 318° informe, caso núm. 1976, párrafo 613.)
>
> *"1008. La suspensión o la derogación – por vía de decreto, sin el acuerdo de las partes – de convenciones colectivas pactadas libremente por las mismas, viola el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecida en el artículo 4 del*

Convenio núm. 98. Si un gobierno desea que las cláusulas de una convención colectiva vigente se ajusten a la política económica del país, debe tratar de convencer a las partes de que tengan en cuenta voluntariamente tales consideraciones, sin imponerles la renegociación de los convenios colectivos vigentes.

(Véanse Recopilación de 1996, párrafo 876°; 307° informe, caso núm. 1899, párrafo 84 y323.er informe, caso núm. 2089, párrafo 491.)".

8.63 Adicionalmente, no podemos dejar de señalar que a raíz de la publicación del Decreto de Urgencia N° 011-99, que imponía límites a la negociación colectiva, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, expresó que *"(...) las disposiciones que por vía de decreto del Poder Ejecutivo o por medio de ley imponen a las partes negociantes criterios de productividad para otorgar aumentos de salarios a los trabajadores, y excluyen aumentos salariales generales, limitan el principio de negociación colectiva libre y voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98 (...)"*.

8.64 Conforme puede verse, dentro del contexto de los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT, la intervención estatal, a través de normas estatales que intervienen el contenido de los convenios colectivos, está sujeta a determinados límites y requisitos, como son:

- La suspensión de cláusulas de contenido salarial, aun cuando tengan como sustento motivos presupuestarios, sólo puede aplicarse a los futuros convenios y no a los vigentes.
- Sería oportuno que las medidas que se dicten en el marco de una política presupuestaria tengan como marco el diálogo social, mecanismo de concertación, con la intervención de las partes directamente involucradas.

- La intervención estatal en futuras negociaciones que tengan por objeto limitar el contenido salarial, deben estar sujetas en general a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad (similares a los límites de toda intervención estatal en el contenido de un derecho fundamental).
- La restricción salarial debe ser una medida de excepción, limitarse a lo necesario sin exceder un período de tiempo razonable (temporal y proporcional). En el caso de las restricciones contenidas en la Ley Anual de Presupuesto tenemos que las mismas no están acotadas en el tiempo, es más contraviniendo la naturaleza anual de la norma se extienden efectos más allá del ejercicio presupuestal.
- Las medidas de intervención deben ir acompañadas de medidas compensatorias.

8.65 Adicionalmente, es importante señalar, que una medida de tal naturaleza por su generalidad no distingue la capacidad presupuestaria de entidades que reciben recursos del tesoro público para financiar sus gastos (entre ellos el de personal) de aquellas que lo financian con recursos directamente recaudados.

8.66 Finalmente, corresponde analizar el subprincipio de proporcionalidad. Al respecto señala el Tribunal Constitucional: *"(...) para que una injerencia en los derechos fundamentales sea legítima, el grado de realización del objetivo de intervención debe ser, por lo menos, equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental. Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados: la realización del fin de la medida examinada y la afectación del derecho fundamental".*

8.67 Corresponde entonces verificar si la realización del fin perseguido (equilibrio del presupuesto público) es proporcional a la medida adoptada (prohibición del contenido salarial de la negociación colectiva de los trabajadores del sector público).

8.68 Una medida de tal naturaleza, sin estar sujeta a un límite de tiempo, se convierte en una afectación desproporcionada, más aún si la misma se repite desde hace muchos años atrás en cada ley del presupuesto público, es más -conforme se ha expuesto- con efectos que se extienden más allá del ejercicio presupuestal. De otro lado, la medida, sin ningún criterio de justicia, subordina la política salarial al equilibrio presupuestario, sin ningún sustento técnico que avale tal restricción.

8.69 Consecuentemente, la restricción establecida en los artículos 6° de la Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, Ley N° 30879 resulta ser incompatible con la Constitución, al establecer una restricción irrazonable y desproporcionada al ejercicio de la negociación colectiva para los trabajadores del sector público, y en el presente caso debe subsistir el derecho a la negociación colectiva, preservándose su contenido esencial.

iv) Otros pronunciamientos en casos similares a tener en consideración

8.70 A partir de la vigencia de restricciones o limitaciones graves del contenido salarial de la negociación colectiva, la Corte Suprema de la República y diversos Tribunales Arbitrales, han desarrollado una línea jurisprudencial sólida, que se inclina por inaplicar este tipo de restricciones graves del derecho a la negociación colectiva en cada caso concreto, haciendo prevalecer el principio de supremacía de la Constitución[32], contenido en el artículo 51° de dicha norma en

[32] Tribunal Constitucional, sentencia recaída en el expediente N° 5854-2005-PA/TC: "2.La Constitución como norma jurídica. 3. El tránsito del Estado Legal de Derecho al Estado Constitucional de Derecho supuso, entre otras cosas, abandonar la tesis según la cual la Constitución no era más que una mera norma política, esto es, una norma carente de contenido jurídico vinculante y compuesta únicamente por una serie de disposiciones orientadoras de la labor de los poderes públicos, para consolidar la doctrina conforme a la cual la Constitución es también una Norma Jurídica, es decir, una norma con contenido dispositivo capaz de vincular a todo poder (público o privado) y a la sociedad en su conjunto. Es decir, significó superar la concepción de una pretendida soberanía parlamentaria; que consideraba a la ley como la máxima norma jurídica del ordenamiento,

concordancia con el artículo 138°, que reconoce expresamente la aplicación del control difuso de las normas incompatibles con la constitución por parte de los jueces, potestad que es también reconocida a los Tribunales Arbitrales[33].

8.71 A todo lo antecedido se debe reiterar que la Constitución es la norma suprema, y como tal debe primar sobre cualquier otra disposición legal, como explícitamente lo consagrado en su artículo 51° cuando establece que: "La Constitución prevalece sobre toda norma legal, la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente". Por lo tanto, la existencia de una norma que contravenga su texto deberá ser interpretada conforme a la Constitución, y si ello no es posible, deberá inaplicarse. Ello es una consecuencia natural de su carácter normativo, de su rango superior y del establecimiento de la obligación de

---

para dar paso -de la mano del principio político de soberanía popular- al principio jurídico de supremacía constitucional, conforme al cual, una vez expresada la voluntad del Poder Constituyente con la creación de la Constitución del Estado, en el orden formal y sustantivo presidido por ella no existen soberanos, poderes absolutos o autarquías. Todo poder devino entonces en un poder constituido por la Constitución y, por consiguiente, limitado e informado, siempre y en todos los casos, por su contenido jurídico-normativo. 4. A partir de entonces, el asunto se hizo bastante elemental y se tiene expuesto así desde hace más de 200 años: "¿Qué sentido tiene que los poderes estén limitados y que los límites estén escritos, si aquellos a los que se pretende limitar pudiesen saltarse tales límites? La distinción entre un Gobierno con poderes limitados y otro con poderes ilimitados queda anulada si los límites no constriñesen a las personas a las que se dirigen, y si no existe diferencia entre los actos prohibidos y los actos permitidos. (...). Está claro que todos aquellos que han dado vida a la Constitución escrita la han concebido como el Derecho fundamental y supremo de la nación. (...). Quienes niegan el principio de que los Tribunales deben considerar la Constitución como derecho superior, deben entonces admitir que los jueces deben cerrar sus ojos a la Constitución y regirse sólo por las leyes." 5. La Constitución es, pues, norma jurídica y, como tal, vincula. De ahí que, con acierto, pueda hacerse referencia a ella aludiendo al "Derecho de la Constitución", esto es, al conjunto de valores, derechos y principios que, por pertenecer a ella, limitan y delimitan jurídicamente los actos de los poderes públicos. 6. Bajo tal perspectiva, la supremacía normativa de la Constitución de 1993 se encuentra recogida en sus dos vertientes: tanto aquella objetiva, conforme a la cual la Constitución preside el ordenamiento jurídico (artículo 51°), como aquella subjetiva, en cuyo mérito ningún acto de los poderes públicos (artículo 45°) o de la colectividad en general (artículo 38°) puede vulnerarla válidamente."

33 Sobre el particular revisar: Landa Arroyo, César "El Arbitraje en la Constitución de 1993 y en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional"., Hudskopf, Oswaldo. "El Control Difuso en la Jurisdicción Arbitral". Artículo publicado en Diálogo con la Jurisprudencia, Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, N° 91, Año II. Lima, 2006. y Santisteban de Noriega. Jorge. Revista Peruana de Arbitraje. N° 2. Así como las sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los expedientes N° 6167-2005-PHC/TC, 3471-2004-AA/TC.

garantizar el respeto a los derechos fundamentales (artículo 44° de la norma suprema), como un deber fundamental del Estado.

IX. DECLARACIONES PRELIMINARES

Antes de que este Colegiado analizar la materia controvertida y adopte una posición, corresponde remarcar lo siguiente:

(i) El Tribunal Arbitral se ha instalado de conformidad con las normas que regulan la legislación laboral y con la conformidad de las partes.

(ii) Las partes formularon sus propuestas dentro del plazo previsto, ofreciendo las pruebas correspondientes.

(iii) Las partes han tenido plena oportunidad para ofrecer sus pruebas, así como han contado con el derecho a informar oralmente en la Audiencias de Instalación del proceso arbitral y en la de Sustentación de Posiciones.

(iv) Se han analizado todas las afirmaciones de las partes y todas las pruebas admitidas en el proceso, otorgándoles el mérito que les corresponde aun cuando no se haga mención expresa de ellas en este Laudo.

X. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

10.1 El Laudo Arbitral tiene la misma naturaleza y surte efectos jurídicos idénticos que las convenciones colectivas adoptadas en negociación directa, por lo que la decisión arbitral tiene un carácter sustitutorio al de la voluntad de las partes, y el Tribunal Arbitral puede resolver sobre las mismas materias que pueden adoptarse en

138

negociación directa, como se establece en el artículo 70° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2003-TR.

10.2 Conforme a lo establecido en el artículo 76 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, el Tribunal Arbitral podrá recoger la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra. A lo expuesto, debe agregarse que conforme a lo previsto en el artículo 57 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 011-92-TR, de aplicación supletoria en virtud de la disposición contenida en el segundo párrafo del artículo 40 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, está facultado, atendiendo a la naturaleza de fallo de equidad, a atenuar las posiciones extremas.

10.3 Así pues, el fallo de equidad involucra *"una forma de realizar la justicia (...), Por consiguiente, justicia y equidad (...) no son términos opuestos, sino que la justicia involucra a la equidad dentro de ciertas circunstancias: la equidad es un momento en la dialéctica de búsqueda de justicia"* [34]

10.4 Conforme a sus facultades, el Tribunal Arbitral ha procedido a analizar las propuestas finales presentadas por las partes, para ello, este Tribunal Arbitral toma en cuenta la sustentación de sus propuestas, además de los medios probatorios y alegatos acompañados al proceso por ambas partes, así como las intervenciones orales efectuadas.

[34] DE TRAZEGNIES, Fernando. "Arbitraje de derecho y arbitraje de conciencia". En: IUS ET VERITAS. N° 12. Lima. Asociación Civil IUS ET VERITAS, 1996, P. 116.

833

10.5 A partir de ello, el Tribunal Arbitral decide por acoger la propuesta final del Sindicato, sin perjuicio de ello, este Colegiado advierte que en la referida propuesta final, existen cláusulas que no resultan amparables tal como han sido planteadas, por lo que, este Tribunal optará por aplicar la atenuación en uso de las facultades que la Ley le confiere, y en atención al principio de razonabilidad, y prudencia, a fin de no impactar excesivamente en el costo laboral anual y en la situación económica y financiera general, otorgando beneficios que sean posibles de ser atendidos por la Entidad.

10.6 Además, se ha considerado el número de afiliados al Sindicato y el ámbito de aplicación de lo que se resuelva en el presente laudo, que, precisado en su propuesta final, se señaló que dicho convenio abarca a todos los miembros sindicalizados.

10.7 Cabe indicar que la Dirección de Políticas Normativas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaboró el Dictamen Económico Laboral N° 1256-2018-MTPE/2/14.1 del 4 de setiembre de 2008.

10.8 En ese orden de ideas, este Tribunal Arbitral considera lo siguiente:

a. PROINVERSIÓN, se encuentra en la ciudad de Lima, siendo la encargada de diseñar y concluir el proceso de promoción de la inversión privada en el ámbito de las empresas que conforman la actividad empresarial del estado.

b. Con respecto a la situación económica, del Dictamen Económico Laboral N° 1256-2018-MTPE/2/14.1 se desprende que al 31 de mayo de 2018, la Entidad tuvo un monto total de activos

(corriente y no corriente) de S/.555'234,651.00, pasivos (corriente y no corriente) por S/. 69'410,339.

XI. SOBRE EL ANÁLISIS DE CADA UNA DE LAS CLÁUSULAS DE LA PROPUESTA FINAL

11.1 Al haber declarado este Tribunal Arbitral la inaplicación de las normas legales que restringen la negociación colectiva por colisionar con el contenido esencial del derecho constitucional de negociación colectiva, queda habilitado para disponer una prudente mejora de los aspectos que perciben los trabajadores afiliados al Sindicato.

11.2 De la información revisada, el Tribunal Arbitral considera que la Entidad cuenta con capacidad económica para asumir diversos aspectos remunerativos solicitados por su contraparte, conforme al siguiente cuadro que se desprende del Dictamen Económico Laboral N° 1256-2018-MTPE/2/14.1:

A. ANALISIS DE LA SITUACION ECONÓMICA FINANCIERA

ESTADO DE RESULTADOS

(Expresado en Valores Históricos)

(En Soles)

	Preliminar al 31-05-18	2017	2016	Variación 2017-2016
TOTAL INGRESOS	19'048,984	58'465,355	27'087,537	115.84%
GASTOS DE OPERACIÓN	(73'191,906)	(205'067,887)	(61'544,912)	234.83%
SUPERÁVIT (DÉFICIT) DE OPERACIÓN	(54'142,922)	(147'602,532)	(34'457,375)	328.36%
INGRESOS (GASTOS) FINANCIEROS NETOS	6'285,301	(14'345,688)	(4'493,289)	219.27%
OTROS INGRESOS (EGRESOS) NETOS	80'125,655	95'537,501	115'035,508	-17.36%
SUPERÁVIT (DÉFICIT) DEL EJERCICIO	32'268,034	(66'410,719)	76'684,844	-186.60%

11.3 En ese sentido, considerando que conforme se desprende del Dictamen Económico Laboral N° 1256-2018-MTPE/2/14.1 la Entidad

cuenta con disponibilidad presupuestaria y financiera para atender las propuestas del Sindicato, y conforme, incluso como dicha parte ha reconocido en el Informe N° 005-2019/OA-FIN del 15 de enero de 2019 emitido por el Jefe de Finanzas, sobre la libre disponibilidad de S/ 20'383,299.06 por los recursos no comprometidos del presupuesto de PROINVERSIÓN. Asimismo, se tiene en consideración que a través del Decreto Supremo N° 291-2017-EF se aprobaron las escalas remunerativas de PROINVERSIÓN advirtiéndose que se realizaron incrementos en las remuneraciones de parte del personal.

11.4 En relación al primer pedido del Sindicato sobre *los beneficiarios del Convenio Colectivo y/o Laudo arbitral que se origine como consecuencia del Pliego de Reclamos, son los trabajadores sindicalizados al SINTPRO con vínculo laboral vigente a la fecha de expedición del laudo arbitral,* este Tribunal Arbitral considera atendible el ámbito de aplicación de la propuesta sindical, es decir, que el presente Laudo Arbitral sea aplicable a los trabajadores sindicalizados con vínculo laboral vigente a la fecha de expedición de este.

11.5 Asimismo, dentro del primer pedido, el Sindicato hace referencia que el plazo de vigencia de lo ordenado en el presente Laudo debería ser de dos (2) años, contados desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020. Ante ello, este Colegiado considera atendible dicho pedido, conforme lo dispuesto en el artículo 44 inciso d) de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil[35], que ha establecido que la duración de los convenios colectivos debe ser de dos años y que sus efectos rigen a partir del 1 de

[35] Artículo 44 inciso d) de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil: "Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales".

enero del año siguiente[36], lo que concuerda con el cronograma de preparación del Presupuesto General de la República, pues en caso no se pueda incluir en el efecto presupuestal del 2019, este acuerdo regirá el siguiente periodo presupuestal.

11.6 Asimismo, respecto a la conservación de beneficios que los trabajadores hayan obtenido por mandato de la ley y/o por convenios colectivos y/o laudos arbitrales hasta diciembre del año 2018, el Tribunal Arbitral considera atendible lo solicitado por el Sindicato, puesto que, de un lado, el carácter permanente de las cláusulas y/o beneficios convencionales se encuentra expresamente permitido por el inciso b) de artículo 69° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, debiéndose considerar los laudos que resulten aplicables.

11.7 También, constituye parte del pedido sindical, beneficios que no tienen carácter remunerativo, compensatorio, ni pensionable, ni están sujetos a cargas sociales, ni constituyen base de cálculo para las bonificaciones establecidas en el D.S. 051-91-PCM para la compensación de tiempo de servicios, asignaciones y otros beneficios, como el bono por vestuario y el bono por cierre de pliego.

11.8 Al respecto, este Tribunal Arbitral considera que al ser un beneficio razonable, y tomando en cuenta el cálculo realizado por la Dirección de Políticas Normativas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Dictamen Económico Laboral N° 1256-2018-MTPE/2/14.1 del 4 de setiembre de 2008, éste sería amparable, tomándose en consideración que los costos que ameriten podrían ser asumidos por la Entidad, conforme se verificó en el cuadro anterior:

[36] Como se sabe, el plazo de duración de un convenio colectivo impide a las partes presentar nuevas peticiones de modificación o revisión mientras esté vigente.

COSTO PROYECTADO DE LAS REMUNERACIONES, BENEFICIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

CONCEPTOS	COSTOS VIGENTES	COSTOS CON PROPUESTA DEL SINDICATO	
		PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO
I. SUJETOS AL PRESENTE PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO			
SINTPRO			
- Empleados Ejecutivos	3144,535	3144,536	3144,535
- Empleados Especialistas	13803,433	13803,483	13803,483
- Empleados de Apoyo	2767,572	2767,612	2767,622
- Empleados CAS "A"	2379,134	2379,134	2379,134
- Empleados CAS "B"	6715,803	6719,823	6718,809
- Costo Anual del Proyecto de Convenio Colectivo		9395,823	9413,145
SUBTOTAL S/	27'954,044	37'553,677	37'587,395
II. NO SUJETOS AL PRESENTE PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO			
No Afiliados			
- Empleados de Dirección	2329,644	2329,644	2329,614
- Empleados de Confianza	5252,827	5282,827	5282,827
- Empleados Directivos CAS	572,287	572,287	572,287
SUBTOTAL S/	8'184,758	8'184,758	8'184,728
III. COSTO LABORAL TOTAL A NIVEL DE LA ENTIDAD (I+II) S/	37'173,822	46'775,635	47'851,567

Cabe indicar que respecto al concepto de vestuario, a criterio de este Tribunal Arbitral cumple las condiciones propias de una condición de trabajo y, por consiguiente, debe ser acogido.

11.9 Asimismo, respecto a los pedidos sindicales relacionados con lo siguiente:

> ***PROINVERSIÓN** otorgará por concepto de Bonificación por Escolaridad el equivalente a 1 remuneración total mensual a cada trabajador sindicalizado al SINTPRO que se entregarán anualmente en el plazo máximo el día 15 de febrero de cada año, a partir del 2019.*

> ***PROINVERSIÓN** otorgará al trabajador sindicalizado al SINTPRO un subsidio de 2 remuneraciones totales por fallecimiento de familiar directo (cónyuge, padres o hijos).*

PROINVERSIÓN conviene en otorgar a todos trabajadores sindicalizados al SINTPRO el concepto de Movilidad de S/. 300.00 soles mensuales desde enero del año 2019 y de S/ 400.00 soles mensuales por el mismo concepto desde enero del 2020

Este Tribunal Arbitral considera que no corresponde acceder a dichos pedidos por cuanto se tratan de beneficios nuevos no pactados anteriormente y su costo se convertiría en muy gravoso y podría afectar el equilibrio presupuestal de la Entidad..

11.10 Finalmente, respecto al incremento a favor del trabajador sindicalizado por la bonificación por cierre de pliego de 03 UIT a 04 UIT, pedido que tiene como precedente el Laudo Arbitral del 26 de junio de 2017. En relación con ello, este Colegiado considera que estando que con el Laudo Arbitral del 26 de junio de 2017 se otorgó el beneficio de cierre de pliego, es que, esta solicitud resulta atendible.

11.11 Así, este Colegiado considera que acogerá el pedido sindical respecto a la bonificación por cierre de pacto, no obstante, considera que debe ser atenuado a fin de que no resulte excesivo y comprometa severamente el presupuesto institucional de la Entidad. En tal virtud, este Tribunal Arbitral, en mayoría, considera que debe otorgarse el equivalente a dos (2) UITs, vigentes a enero de 2019, pues su otorgamiento constituye una constante en las negociaciones colectivas que bien podría tener el carácter de consetudinaria y no solo premia el acuerdo final de las partes sino también en el caso de los procesos arbitrales, el trato cordial y diálogo alturado de las partes, así como, el acatamiento oportuno y respetuoso de ellas con el Tribunal.

XII. GASTOS ARBITRALES

12.1 En lo referente al anticipo de los honorarios del Presidente del Tribunal Arbitral y de la Secretaría Arbitral, conforme consta en los numerales 45 y 46 del Acta de Instalación, fueron fijados en la suma de S/ 28,125.00 y S/14,062.50, respectivamente; estableciéndose que cada parte debía pagar el 50% de dichos montos.

12.2 Mediante Resolución N° 4 se tuvo por cumplido por las partes el pago de los gastos arbitrales.

El Tribunal Arbitral deja constancia que ha analizado todos los argumentos expuestos por las partes y examinado las pruebas presentadas por éstas de acuerdo a las reglas de la sana crítica y al principio de la libre valoración de la prueba recogido en el artículo 43° de la Ley de Arbitraje. Por las consideraciones que preceden, este Tribunal Arbitral **RESUELVE:**

PRIMERO.- DELIMITADORA Y VIGENCIA DEL LAUDO ARBITRAL.

El presente Laudo Arbitral será aplicable a los trabajadores sindicalizados con vínculo laboral vigente a la fecha de expedición del presente Laudo Arbitral.

El Laudo Arbitral rige por dos (2) años computados desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020.

SEGUNDO.- CONSERVACIÓN DE BENEFICIOS

PROINVERSIÓN continuará otorgando a los trabajadores sindicalizados los conceptos remunerativos que forman parte de su planilla de pagos mensuales; así como los beneficios sociales, laborales, condiciones de trabajo o beneficios

económicos no remunerativos que han sido otorgados por mandato de la ley y/o por convenios colectivos y/o laudos arbitrales que resulten aplicables.

TERCERO.- BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO

PROINVERSIÓN otorgará a los trabajadores sindicalizados a SINTPRO una bonificación por cierre de pliego de un monto equivalente a 2 Unidades Impositivas Tributarias, vigentes a enero del 2019.

CUARTO.- BONO POR CONCEPTO DE VESTUARIO

PROINVERSIÓN incrementará en S/ 200.00 soles en cada oportunidad el bono por concepto de vestuario al monto fijado en el Laudo Arbitral del 26 de junio de 2017, que serán entregados dos (2) veces al año (verano e invierno) a través del uso de tarjetas de compras. Este incremento se otorgará en cuanto el referido laudo arbitral quede firme.

QUINTO.- REGISTRAR y **COMUNICAR** a las partes y a la Autoridad Administrativa del Trabajo el presente laudo, para los fines de ley correspondientes.

AUGUSTO MILLONES SANTA GADEA
Presidente del Tribunal Arbitral

ADOLFO ALBERTO CIUDAD REYNAUD
Árbitro

525

JOSÉ ANDRÉS VILLENA PETROSINO (*)
Árbitro

(*) Firma manifestando disconformidad únicamente respecto de la decisión tomada en el tercer punto resolutivo.

VOTO EN DISCORDIA DEL ÁRBITRO JOSÉ ANDRÉS VILLENA PETROSINO RESPECTO AL TERCER PUNTO RESOLUTIVO

El árbitro José Andrés Villena Petrosino manifiesta coincidir con el Tribunal en mayoría, árbitros Augusto Millones Santa Gadea y Adolfo Alberto Ciudad Reynaud, en la decisión emitida respecto a la primera, segunda (con la atingencia en lo que resulte aplicable) y séptima (condicionada a que el laudo arbitral de fecha 26.06.2017 quede firme) de pretensiones del demandante SINTPRO. Sin embargo, emite su voto en discordia respecto al tercer punto resolutivo, conforme a las siguientes consideraciones:

El sindicato, en sus propuestas finales, sustenta el otorgamiento del bono por cierre de pliego, principalmente, en que:

a) Es un beneficio que debe ser otorgado "*(...) a título de liberalidad del empleador*".
b) Debe otorgarse "*(...) porque trabajadores de distintas entidades públicas de Lima y Provincias vienen percibiendo este beneficio vía negociación colectiva al estar amparado por la Constitución y la ley*".
c) Debe darse en forma incremental con respecto a un anterior convenio colectivo y/o laudo arbitral.

143

143/Cuarto Cuaderno

Al respecto, mi sustento por la no procedencia del bono por cierre de pliego por los siguientes fundamentos:

1. En lo referente al monto del bono por cierre de pliego, la parte sindical no ha sustentado por qué dicho beneficio está en referencia a la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), remitiéndose solo a un incremento de "(...) de 03 UIT a 4 UIT".

2. En lo que se refiere a los montos por concepto de bono por cierre de pliego otorgados en otros laudos, debemos advertir que SINTPRO se ha remitido a laudos arbitrales en donde el bono resulta un tanto alto al promedio. Ello, hoy puede ser revisado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: http://www2.trabajo.gob.pe/laudos-arbitrales/

   En este sentido, debo suponer que el bono por cierre de pliego viene siendo utilizado como una forma que otorgar un ingreso económico significante para un grupo de trabajadores del Sector Público y que este al ser repetido en los siguientes procesos arbitrales de la misma entidad o empresa del Estado, tal como lo ha invocado la parte sindical, estaría constituyendo en un incremento de los ingresos de los trabajadores que no está sujeto a alguna carga social.

3. De otro lado, si bien el bono por cierre de pliego es una práctica en los procesos negociación colectiva en el Sector Privado, este cuando ha sido propuesto por la parte sindical en alguna entidad o empresa del Estado, ha sido rechazado por la parte empleadora representante del Sector Público.

   En efecto, en ninguno de los laudos arbitrales adjuntados y/o invocados por SINTPRO, la parte empleadora de dichos procesos arbitrales propuso algún monto, es decir, en todos los procesos arbitrales invocados se

otorgó un bono por cierre de pliego, el mismo que fue impuesto por el respectivo tribunal arbitral a pedido de la parte sindical.

4. En el caso concreto de este proceso arbitral, al haberse iniciado como uno de arbitraje potestativo impuesto por el Sindicato y no por una negociación directa entre las partes, éste no debe corresponder debido al pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien ha señalado que el bono por cierre de pliego es un "*(...) concepto no remunerativo otorgado por el empleador y percibido por los trabajadores, cuyo pago se realiza con motivo de haber cumplido el objetivo principal de la negociación colectiva, esto es arribar a un producto negocial*"[37].

5. En cuanto a que el bono debe ser otorgado a manera de título de liberalidad, este beneficio económico está condicionado a la voluntad del empleador, que en este caso, al ser una entidad pública, ha rechazado en cumplimiento del principio de legalidad: "*(...) las entidades que integran la administración pública, solo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita*"[38].

6. Finalmente, debo precisar que la revisión y/o invocación de otros laudos arbitrales han sido tomados solo como ilustrativos, pues en nuestro ordenamiento jurídico los laudos arbitrales no constituyen precedente vinculante, ni pueden ser invocados como costumbre, debido a que "*(...)el principio de legalidad supone pues una importante limitación a la costumbre en las relaciones de servicio* civil"[39].

---

[37] Informe N° 012-2016-MTPE/2/14.01 de fecha 1 de febrero de 2016, emitido por la Dirección de Políticas y Normativa del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/opinion/infortec/Informe_N_12-2016.pdf

[38] Resolución N° 00761-2014-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 06 de mayo de 2014. Numeral 29. https://storage.servir.gob.pe/filestsc/resoluciones/2014/Sala1/Res_00761-2014-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf

[39] Informe Técnico N° 242-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 7 de febrero de 2019. Numeral 2.6. https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_242-2019-SERVIR-GPGSC.pdf

144

144/ciento cuarenta y cuatro

De otro lado, debo indicar mi posición respecto de la vigencia del laudo arbitral en el marco de la Ley N° 30057.

El artículo 40 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (publicada el 04 de julio de 2013), establece que los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú.

Por su parte, el literal a) del artículo 44 de la Ley del Servicio Civil establece que el pliego de reclamos se presenta ante la entidad entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.

Asimismo, el literal d) del citado artículo 44 señala que los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto, obligatoriamente, a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente.

Mi sustento se encuentra en el Tribunal Constitucional en su sentencia contenida en el Expediente N° 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC, que en la parte resolutiva, referida al artículo 44 de la Ley N° 30057, solo declaró INCONSTITUCIONAL el literal b de dicho artículo. En consecuencia, resulta Constitucional que los "*(...) acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente*".

En este sentido, es conveniente recordar que quienes prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación

de servicios a cargo de éstas se encuentran obligadas a aplicar el Principio de Legalidad arriba citado.

También, referido a la vigencia de los convenios colectivos establecido es de dos (2) años es reconocido por el Comité de Libertad Sindical, que se ha pronunciado sobre la vigencia de dos (2) años de los convenios colectivos en los siguientes términos:

> "1504. Una disposición obligatoria en la que se establece que un convenio colectivo debe estar en vigor durante dos años cuando las partes no han aprobado por mutuo acuerdo un plazo diferente no constituye una violación del derecho a la negociación colectiva".

Por ello, considero que la Ley N° 30057 al establecer, como mínimo, el plazo de dos (2) años de duración del convenio, dicho plazo no puede ser disminuido por una o ambas partes o por terceros (árbitros), pues se debe respetar lo establecido en dicha ley.

PROINVERSIÓN es una entidad pública, como tal, corresponde tener en cuenta que la negociación colectiva en el Sector Público es especial, razón por la que el Comité de Libertad Sindical reconoce el tratamiento que se debe dar a la negociación colectiva en el Sector Público en los términos siguientes:

> "1489. El Comité ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio general de 1994, cuando ésta manifiesta que: Aun cuando el principio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva conserva su validez por lo que se refiere a los funcionarios y empleados públicos amparados por el Convenio núm. 151, éste ha de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, dadas las características particulares de la administración pública
> (...)

145

145/ cuarenta y cinco

La Comisión es consciente de que «la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado y de que el período de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la ley de presupuestos del Estado, lo cual puede plantear dificultades»".

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia contenida en el Expediente N° 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC, en sus fundamentos jurídicos, estable lo siguiente:

"(...)

181. De otro lado, el principio de autonomía de las partes en el proceso negocial no puede ser aplicado en términos absolutos, sino que debe ser ejercido y aplicado con cierto grado de flexibilidad dadas las características especiales y particulares e la administración pública (párrafo 666 del Caso 3036 - Perú, Informe N° 374)".

Lima, 01 de marzo de 2019

JOSE ANDRES VILLENA PETROSINO
Árbitro