

Arbitraje en Materia Laboral – Negociación Colectiva 2016-2017  
SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS de la Municipalidad Distrital de la Molina  
Con Municipalidad Distrital de la Molina

**PROCESO ARBITRAL**

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MOLINA**  
**CON**  
**SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA**  
**MOLINA CORRESPONDIENTE A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AÑO 2016-2017**

**SE PRESENTA**  
**LAUDO ARBITRAL**

**Quince de Junio del año dos mil quince**  
**(15.06.2015)**

**SIENDO ARBITROS DESIGNADOS**

**Gregorio Martín Oré Guerrero**  
**PRESIDENTE**

**Augusto Millones Santa Gadea**  
**ÁRBITRO**

**Adolfo Ciudad Reynaud**  
**ÁRBITRO**

## LAUDO ARBITRAL

Habiéndose cumplido con la Audiencia de Instalación, presentación de propuestas finales, fundamentación de las mismas y fijado las reglas del presente arbitraje, se constituyó el Tribunal Arbitral Integrado por (3) Tres árbitros, uno designado por la Municipalidad Distrital de la Molina, Dr. AUGUSTO MILLONES SANTA GADEA, el árbitro designado por el Sindicato de Trabajadores Empleados de la Municipalidad Distrital de La Molina, el abogado Dr. ADOLFO CIUDAD REYNAUD, quienes designaron como Presidente al abogado Dr. MARTÍN ORÉ GUERRERO quedando conformado el Tribunal Arbitral a efectos de solucionar los puntos no acordados en el pliego de peticiones para el año 2016-2017 presentado por el referido sindicato.

Estando dentro del plazo para emitir el Laudo y habiéndose realizado todas las actuaciones, pruebas y garantizado el debido proceso a las partes, el Tribunal Arbitral a los 15 (QUINCE) DÍAS DEL MES DE JUNIO (06) DE 2015, emitió el siguiente laudo.

### I. ANTECEDENTES

1. No Habiendo arribado a acuerdo alguno que solucione integralmente el conflicto, las partes se sometieron a un arbitraje voluntario, designando oportunamente al Tribunal Arbitral, el cual fue instalado el día 22 de mayo del 2015, según da cuenta el Acta correspondiente en la que constan, además, la aceptación expresa de los árbitros respecto a integrar el órgano arbitral y asumir la responsabilidad de solucionar el pliego de peticiones presentado por el referido sindicato.
2. En el mismo acto, las partes dieron su conformidad respecto a la constitución del Tribunal Arbitral, declarándose el inicio del proceso arbitral. En tal sentido, presentaron por escrito sus propuestas finales en forma de proyecto de convención colectiva, que se entregó en el mismo acto.
3. Asimismo, ambas partes expusieron oralmente la sustentación de sus respectivas propuestas finales en la Audiencia Única de fecha 8 de junio de 2015, según da cuenta el Acta respectiva. En la referida Audiencia, se saneó el proceso, las partes ratificaron la composición del Tribunal Arbitral y reiteraron sus opiniones en relación al conflicto de interés que impide se resuelva directamente el conflicto laboral. El Tribunal Arbitral, luego de escuchar a ambas partes y absueltas sus consultas, declaró quedar expedito para emitir el presente Laudo, teniendo en cuenta, en forma adicional, el

Informe económico financiero alcanzado por la Municipalidad, así como los argumentos sobre la materia sostenidos por los trabajadores.

## II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

4. La propuesta final hecha por el SINDICATO de Trabajadores Empleados de la Municipalidad de la Molina (SITRAMUN-La Molina) fue formulada en los siguientes términos.

### CONDICIONES GENERALES:

I.- Del ámbito de Aplicación: Los acuerdos del presente convenio resultan aplicables a todos los trabajadores bajo el régimen laboral del D.L. 276.

II.- De la Vigencia: Los beneficios resultantes de los presentes acuerdos tienen vigencia a partir del 1º de enero del 2015 a la conclusión del vínculo laboral.

### DEMANDAS ECONOMICAS:

1. Incremento de REMUNERACIÓN BÁSICA ascendente a S/. 250.00 adicionales a la remuneración vigente al 31/12/2015, a partir del 1º de enero al 31 de diciembre del 2016 y S/. 250.00 adicionales a la remuneración vigente al 31/12/2016, a partir del 1º de enero del 2017 hasta el fin del vínculo laboral.
2. Incremento de la BONIFICACION DE VACACIONES, ascendente al 20% adicionales a la Bonificación vigente en el 2015, a partir del 1º de enero al 31 de diciembre del 2016 y 20% adicionales a la remuneración vigente al 31/12/2016, a partir del 1º de enero del 2017 hasta el fin del vínculo laboral.
3. Incremento de la BONIFICACION POR ESCOLARIDAD, ascendente a S/. 625.00 adicionales a la bonificación vigente al ejercicio 2015, a partir del 1º de enero al 31 de diciembre del 2016 y S/. 500.00 adicionales a la bonificación vigente al ejercicio 2016, a partir del 1º de enero del 2016 hasta el fin del vínculo laboral.
4. Incremento de la BONIFICACIÓN POR EL DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL (5 de Noviembre), equivalente a S/. 250.00 adicionales a lo percibido en noviembre de 2015, a partir del 1º de enero del 2016 hasta el fin del vínculo laboral.
5. Solicitamos se otorgue, a partir del 1º de enero del 2016 hasta la conclusión del vínculo laboral, una BONIFICACIÓN ESPECIAL DE CONTINGENCIA POR CESE

**DEL VINCULO LABORAL**, equivalente a una remuneración total mensual por cada año de servicios o fracción laborados por el servidor en la entidad, que se hará efectiva al cese del vínculo laboral con la institución, en el caso del cese por fallecimiento, dicha bonificación se entregará a los familiares que corresponde de acuerdo a Ley.

**DEMANDAS DE CONDICIONES DE TRABAJO:**

6. Incremento del concepto de **APERTURA Y CIERRE DE PLIEGO** en S/. 1,400.00 adicional a lo percibido en el año 2015 para el ejercicio fiscal 2016; y S/. 2,000.00 adicionales a lo percibido en el año 2016 para el ejercicio 2017.
7. Incremento del valor de la **CANASTA DE VÍVERES** que se entregan en las oportunidades de Fiestas Patrias y Navidad en el importe de S/. 300.00 adicional a lo recibido en el año 2015 a partir del ejercicio 2016, y S/. 500.00 adicionales a lo recibido en el año 2016, a partir del ejercicio 2017, hasta el fin del vínculo laboral, las mismas que se entregarán en tarjetas o vales de víveres. Así mismo solicitamos que dichas canastas se entreguen en los meses previos a las oportunidades señaladas, es decir en los meses de junio y noviembre, tal como se venía haciendo en los períodos 2012, 2013 y 2014.
8. Solicitamos que se agregue a los uniformes tanto de verano como de invierno, para varones y mujeres, un par de zapatos por cada estación; así mismo, el beneficio de Uniformes deberá entregarse a través de vales o tarjetas y en fechas oportunas, tales como: para Uniformes de verano: a más tardar el 5 de enero y para el uniforme de invierno a más tardar el 05 de Abril de cada año.
5. La MUNICIPALIDAD, por carta de fecha 22.05.2015, declaró encontrarse impedida de proponer incrementos remunerativos y conceder los demás beneficios económicos comprendidos en el pliego petitorio por estar prohibido por la ley.

Abundando, mediante carta de fecha 28 de mayo de 2015, absuelve el pliego del sindicato, señalando que las normas legales vigentes prohíben a las autoridades a atender los pedidos de incrementos económicos de las organizaciones sindicales, por cuanto el manejo de los recursos del Estado se rige por la Ley del Presupuesto del Sector Público, que para el presente año fiscal 2015 la que establece en su Artículo 6º la prohibición absoluta a los gobiernos locales para el *reajuste o incremento de*

*remuneraciones, bonificaciones, (...) y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento.*

Asimismo, señala que el Ministerio de Economía, a través de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos, mediante Oficio N° 249-2015-EF/53.01 de fecha 02 de marzo de 2015, con motivo de haber remitido el pliego del sindicato, ha declarado imposible la negociación en materia de remuneraciones, por la Ley del Servicio Civil y su reglamento, citándolo:

El Artículo 43º de la Ley N° 30057:

*"..."*

*No resulta legalmente posible, por tanto, que en el procedimiento de negociación (que incluya un eventual procedimiento arbitral) se discutan cuestiones de índole remunerativa o de compensación económica.*

*"..."*

*Ninguno de los requerimientos considerados en el rubro "Demandas económicas" del pliego están referidas a condiciones de trabajo o de empleo. Se tratan, todas ellas, de materias de naturaleza económica que no pueden ser objeto de negociación entre las entidades públicas y las organizaciones sindicales*

*"..."*

Estando a ello, concreta en la imposibilidad de negociar el pliego sindical por cuanto este tiene un contenido económico dirigido a la modificación de remuneraciones.

Indica a su vez que, conforme a la Ley, tales restricciones alcanzan a las decisiones tomadas por árbitros independientes.

Como punto final, señala el promedio de ingresos mensuales de los empleados del municipio, con un aumento anterior en el período 2013, observando que SE ENCUENTRAN EN CONDICIONES LABORALES OPTIMAS Y ECONÓMICAMENTE PERCIBEN UN MONTO MENSUAL PROMEDIO IGUAL A LA DE LOS FUNCIONARIOS DE ESTA COMUNA, por lo que todo aumento sería injustificado.

### III. FUNDAMENTOS Y ALCANCES DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL

6. Este Tribunal por unanimidad deja expresa constancia de que los fundamentos que se adoptan en el presente Laudo se encuentran enmarcados en los principios constitucionales referidos a los DERECHOS LABORALES que la Constitución Política de 1993 garantiza, a lo establecido en los Convenios y Tratados internacionales vigentes y suscritos por el Perú en materia de Derechos Humanos y Derechos Laborales, que son

parte integrante del derecho nacional, así como incorporadas en soluciones y en recomendaciones de organismos y tribunales internacionales sobre la materia.

7. Al respecto, es de advertir que La Constitución Política de 1993 reconoce LA JURISDICCIÓN ARBITRAL en el Artículo 139, inciso 1, el cual indica que es principio y derecho de la función jurisdiccional, "LA UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD DE LA FUNCIÓN JURISDICCIÓNAL". No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral.
8. En ese sentido, el arbitraje es la forma de resolución de conflictos por la cual las partes deciden someter su controversia a la decisión de un tercero, sea Arbitro o Tribunal Arbitral, designado por las partes para tal fin. Se trata, por tanto, de un medio heterónomo de solución de conflictos, al que pueden recurrir las partes "voluntariamente".
9. El Arbitraje, como institución, ha demostrado a lo largo de los años una invaluable 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. El origen constitucional de la vía Arbitral ha quedado consagrado concluyente y gráficamente por el Tribunal Constitucional, cuando ha afirmado lo siguiente que:

"(...)"

*Es justamente, la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen, las cuales permiten concluir a este Colegiado que no se Trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que FORMA PARTE ESENCIAL DEL ORDEN PÚBLICO CONSTITUCIONAL.*

*La facultad de los Árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes en conflicto, prevista en el Artículo N° 2 inciso 24, literal "a" de la Constitución, sino que tiene su origen y, su consecuencia, su límite, en el Artículo N° 139 de la propia constitución.*

*(...)"*

De allí que el Proceso Arbitral tiene una DOBLE DIMENSIÓN pues, aunque es fundamentalmente subjetiva, ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución. 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 en las cláusulas contractuales ni con lo establecido por la Ley General de Arbitraje, sino que se convierte en sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, con plenos derecho de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales<sup>1</sup>.

11. Sobre la naturaleza constitucional de la jurisdicción arbitral se ha pronunciado Oswaldo Hundskopf, quien apunta que:

"(...)

*Si bien las partes escogen a los árbitros o someten a un Tribunal Arbitral, la facultad de los mismos esté, más que en la autonomía de la voluntad de las partes, en el reconocimiento por la Constitución*

(...)"<sup>2</sup>

12. En este marco, el supremo intérprete de la Constitución ha indicado, en la misma sentencia citada, en términos amplios que la jurisdicción arbitral, en el ámbito de sus competencias, y en aplicación del principio de "NO INTERFERENCIA", que prevé que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante órgano jurisdiccional, ni interferir en el ejercicio de sus funciones.

Estando a ello, 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 139º de la Constitución, relacionadas a los principios y derechos de la función jurisdiccional.

Por ello, el Tribunal Constitucional considera y reitera la protección de la Jurisdicción Arbitral, en el ámbito de sus competencias, por el principio de "NO INTERFERENCIA" referido en el inciso 2º del Artículo Constitucional antes citado, el mismo que prevé que NINGUNA AUTORIDAD PUEDE AVOCARSE A CAUSAS PENDIENTES ANTE EL ÓRGANO JURISDICCIONAL, NI INTERFERIR EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES. Los

<sup>1</sup> de la sentencia del Tribunal Constitucional del 28 de febrero de 2006, dictada en el expediente N° 167-2005-PHC/TC.

<sup>2</sup>HUDSKOPF, Oswaldo, *El control difuso en la Jurisdicción arbitral*, en revista "Diálogo «en la Jurisprudencia»", Una, Gaceta Jurídica, abril 2006, No. 51. página 17

tribunales arbitrales, por consiguiente, dentro del ámbito de su competencia, se encuentran facultados para desestimar cualquier intervención y/o injerencia de terceros –incluidas autoridades administrativas y/o judiciales– destinada 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 Arbitral considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la “KOMPETENZ-KOMPETENZ” previsto en el Artículo 39º 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 44º del referido cuerpo legal, que garantiza la competencia de los árbitros para conocer y resolver, en todo momento, las cuestiones controvertidas que se promuevan 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 a las reglas del Código Procesal Constitucional.

Por otro lado, este Tribunal Arbitral 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 1º de la Ley General de Arbitraje), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria.

En efecto, es de advertir que 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 N° 5º, numeral 4 del precitado código, NO PROCEDEN LOS PROCESOS CONSTITUCIONALES CUANDO NO SE HAYAN AGOTADO LAS VÍAS PREVIAS.

En ese sentido, si lo que se cuestiona es un laudo arbitral que versa sobre derechos de carácter disponible, de manera previa a la interposición de un proceso constitucional, el presunto agraviado deberá haber agotado los recursos que la Ley General de Arbitraje prevé para impugnar dicho laudo.”<sup>3</sup>

13. Los argumentos vertidos en el razonamiento “Constitucional” señalado en los párrafos precedentes, mantienen pleno vigor, pues el Decreto Legislativo 1071, que regula actualmente el Arbitraje, en su Artículo 3º, hace referencia 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 respectivo.

#### IV. EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

14. Entendida la importancia del ARBITRAJE COMO JURISDICCIÓN EXCEPCIONAL, vale sostener que las relaciones laborales se configuran, en gran medida, en torno a la convivencia de dos intereses distintos y en muchos casos opuestos; los de “los trabajadores”, y los de “los empleadores”. Ello genera que en la relación laboral haya un conflicto subyacente que se manifiesta calladamente en algunos casos, y en otros de manera abierta. En este aspecto, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos entre los que está el propio Derecho al Trabajo, en general, y los medios alternativos de solución de conflictos, en especial, para procesar y resolver las controversias laborales de preferencia de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución.

15. Tanto es así que la obligación de atender especialmente la conflictividad laboral ha alcanzado rango constitucional. En efecto, el Artículo 28º de la Carta Magna establece que:

“(...) El Estado reconoce los derechos de Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga. Cautela su ejercicio democrático:  
(...)”

<sup>3</sup> 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

*Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales (...).*

16. Al respecto, es de advertir que el Tribunal Constitucional ha interpretado acertadamente este artículo, señalando que:

*"(...)*

*A tenor del inciso 2 del Artículo N° 28 de la Constitución Política de 1993, la intervención del Estado debe observar dos aspectos muy concretos, a saber:*

*(...)*

**FOMENTAR** el convenio colectivo y **PROMOVER** formas de solución pacíficas de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva

*(...).*

*En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada. En cuanto a lo segundo, **LA PROMOCIÓN SE VIABILIZA** según la norma anotada a través de los procedimientos de conciliación, mediación y **ARBITRAJE***

*(...)"<sup>4</sup>*

17. Entonces, queda claro que el Estado no sólo busca resolver los conflictos laborales sino que pretende que se resuelvan de la forma más armónica posible; en ese sentido el arbitraje es, en efecto, una forma pacífica de solución de conflictos que el Estado debe promover, de esta forma la controversia generada entre trabajadores y empleadores se logra resolver mediante un procedimiento ordenado al que las mismas partes se someten.

18. El Tribunal Constitucional sostiene a su vez que la promoción por parte del Estado se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes:

i.- 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.

---

<sup>4</sup>Fundamento 35 de la sentencia del Tribunal Constitucional el 12 de agosto de 2005, dictada en el expediente N° 008-2005 PH/TC sobre la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Juan José Gorriti y otros contra diversos artículos de la Ley 28175.

ii.- Otorgar satisfacción mancomunada por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral.

19. La solución a los conflictos laborales mediante el arbitraje está regulada también en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Artículos 61° y siguientes), que consagra y desarrolla detalladamente el arbitraje como una alternativa frente al ejercicio del derecho de huelga. De allí que esta regulación resulta idónea para dar cumplimiento de la obligación constitucional de promover todos aquellos medios que ayuden a la generación de paz social, en un ámbito en el que se procesan justamente los conflictos laborales: la negociación colectiva.
20. Por lo expuesto en los párrafos precedentes, el Arbitraje Laboral se sustenta en su consagración constitucional genérica, prevista en el Artículo 139° inciso 1 de la Constitución Política de 1993; pero también tiene un reconocimiento propio en el Artículo 28°, inciso 2, de esta, en el que sus fundamentos giran alrededor de una materia (la laboral) en la que la conflictividad es permanente, por lo que la búsqueda de paz social se convierte en una necesidad perentoria

## V. GARANTÍA DEL CONTROL DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDAD

21. Entendido el arbitraje como una jurisdicción excepcional, el Tribunal Constitucional ha señalado en forma concluyente que:

"(...) Toda jurisdicción debe poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional (como las del Poder Judicial). Por lo que, "es consecuencia necesaria de ello que la garantía del CONTROL DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDAD, prevista en el segundo párrafo del Artículo N° 138 de la Constitución pueda TAMBIÉN SER EJERCIDA POR LOS ÁRBITROS EN LA JURISDICCIÓN ARBITRAL, pues el Artículo N° 138° no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdiccional ordinaria o constitucional (...)".<sup>5</sup>

22. Si esto es así, "(...) de presentarse en un proceso arbitral una incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, LOS ÁRBITROS DEBEN PREFERIR LA

**PRIMERA**(...)<sup>6</sup>. Así lo establece el Artículo VI del Código Procesal Constitucional, con lo que **SE PRESERVA EL PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN SOBRE LAS DEMÁS NORMAS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO**. Se trata, como lo ha señalado el Tribunal Constitucional de un "**MECANISMO PARA PRESERVAR EL PRINCIPIO DE SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL Y, EN GENERAL, DEL PRINCIPIO DE JERARQUÍA DE LAS NORMAS.**"<sup>7</sup>

23. En aplicación de tales principios y utilizando dicho mecanismo, éste Tribunal Arbitral debe plantearse si debe **DEJAR DE APLICAR** las normas **INCONSTITUCIONALES** que impedirían la negociación colectiva de condiciones económicas, tal como lo han venido haciendo desde hace varias décadas atrás los trabajadores municipales. Se trata pues de **UN CONTROL INCIDENTAL** que debe aplicarse al diferendo concreto entre las partes intervenientes **QUE LES HA IMPEDIDO ARIBAR A UN ACUERDO DIRECTO** en la presente negociación colectiva.

Nos referimos a **LAS ACTUALES RESTRICCIONES PRESUPUESTARIAS** y a las restricciones a la negociación de condiciones económicas establecidas para los servidores públicos, que abordaremos más adelante.

24. En efecto, la institución del **CONTROL DIFUSO** es un acto complejo en la medida que significa preferir la aplicación de la Constitución Política de 1993 frente a una norma cuya validez, en principio resulta beneficiada de la presunción de legitimidad de las normas del Estado. En la medida que el aludido principio llamado de presunción de constitucionalidad implica que las normas dictadas por el Estado son constitucionales, salvo prueba en contrario, es que el control difuso reviste mucha complejidad, lo que ha llevado a que el **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL HAYA ESTABLECIDO QUE, PARA LA INAPLICACIÓN DE UNA NORMA EN EL SEÑO DE UN PROCESO CONSTITUCIONAL, CONCURRAN TRES** requisitos<sup>8</sup>:

"(...)

a.- *Que en el proceso constitucional, el objeto de impugnación sea un acto que constituya la aplicación de una norma considerada inconstitucional (artículo 3º de la Ley 28237).*

<sup>6</sup>ibídem, fundamento26

<sup>7</sup>ibídem, fundamento23

<sup>8</sup> Exp Nº 2030-2005-PHC/TC, de 29 de abril de 2005, fundamento 15

b.- Que la norma a inaplicarse tenga una relación directa, principal e indisoluble con la solución del caso, es decir, que ella sea relevante en la resolución de la controversia.

c.- Que la norma a inaplicarse resulte evidentemente incompatible con la Constitución, aún luego de haberse acudido a interpretarla de conformidad con la Constitución.

(...)"

25. A ello, es de advertir que –como se podrá apreciar más adelante- los tres requisitos descritos líneas arriba SE CUMPLEN EN RELACIÓN A LAS RESTRICCIONES PRESUPUESTARIAS COMO EN LO QUE RESPECTA A LAS RESTRICCIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS. En ambos casos se tratan de normas que atañen directamente al diferendo o controversia entre las partes que les ha impedido solucionarlo directamente, así como que su vicio formal o material de inconstitucionalidad resulta indubitable a la luz de los convenios internacionales de trabajo de la OIT, que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico tienen jerarquía constitucional, esto es, superior a las normas cuya constitucionalidad no reconocemos. TALES NORMAS INCONSTITUCIONALES SON TAN CLARAS EN PROHIBIR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CONDICIONES ECONÓMICAS QUE NO HA QUEDADO OTRA OPCIÓN A ESTE TRIBUNAL ARBITRAL QUE INAPLICARLAS PARA PRESERVAR LOS PRINCIPIOS Y VALORES CONSTITUCIONALES A LOS QUE NOS REFERIREMOS EN LOS PÁRRAFOS SIGUIENTES. El Tribunal ha hecho el máximo esfuerzo de interpretación de tales normas, pero ha resultado imposible aplicarlas por resultar incompatible con la Constitución

26. Se cumple además lo dispuesto por el Código Procesal Constitucional que, según la doctrina, señala que la preferencia que debe realizar el juez o el árbitro sobre otra norma que la contravenga, sólo deberá ocurrir si concurren los siguientes dos requisitos: primero, que sea relevante para resolver la controversia; y segundo, siempre que no sea posible obtener de la norma de inferior jerarquía un interpretación conforme a la Constitución.

27. Con respecto a la relevancia exigida, resulta evidente que no es posible resolver la presente controversia sin tener en consideración las restricciones presupuestales fijadas por las leyes anuales de presupuesto, ni tampoco la legislación sobre negociación colectiva de trabajadores del servicio público. Tales normas regulan la



práctica totalidad de la materia encomendada a este Tribunal para resolver, por lo que la solución del mismo pasa por tales disposiciones legales contrarias a la Constitución Política.

28. De otra parte, conforme se verá a continuación, en los dos casos (restricción presupuestal y negociación colectiva de trabajadores municipales) no es posible obtener una interpretación compatible con la Constitución y con los derechos constitucionales invocados. Tampoco ha sido posible una interpretación de las mismas que permita disipar posibles incoherencias o confusiones de las normas en cuestión.
29. Muy importante destacar que inequívocamente el Tribunal Constitucional ha señalado que dentro de la expresión "Jueces y tribunales", abarca también a los árbitros en la jurisdicción arbitral, de manera que los árbitros deben resolver las cuestiones que se le presenten según las normas y principios constitucionales. **POR ESTA RAZÓN ÉSTE TRIBUNAL ARBITRAL SE CIÑE ESTRICAMENTE A LA DOCTRINA ESTABLECIDA POR EL SUPREMO GARANTE DE LA CONSTITUCIÓN<sup>9</sup>.**

#### VI. LAS RESTRICCIONES PRESUPUESTALES Y SU APLICACIÓN

30. En vista de lo expuesto en los apartados que anteceden, el Tribunal Arbitral reitera que la Constitución es la Norma Suprema y, como tal, debe primar sobre cualquier otra disposición legal, como explícitamente consagra su Artículo 51º:

"(...) **LA CONSTITUCIÓN PREVALECE SOBRE TODA NORMA LEGAL; LA LEY, SOBRE LAS NORMAS DE INFERIOR JERARQUÍA, Y ASÍ SUCEΣIVAMENTE** (...)".

31. Por lo tanto, la existencia de una norma que contravenga su texto deberá ser interpretada conforme a la Constitución, y si ello no es posible no deberá aplicarse, activándose en consecuencia, la garantía del control difuso de la constitucionalidad, reconocida a la jurisdicción arbitral. Ello es una consecuencia natural de su carácter normativo, de su rango superior y del establecimiento de la obligación de garantizar el

<sup>9</sup> Castillo Córdova, Luis, *Comentarios al Código Procesal Constitucional*, Tomo I, Título Preliminar, Disposiciones Generales, segunda edición, Palestra Editores, Lima, 2006, pág 90.

respeto de los derechos fundamentales (Artículo 44º de la Constitución Política de 1993), como un deber fundamental del Estado.

32. De esta manera, no es atendible toda oposición o restricción inmotivada del derecho constitucional a través de la formulación de normas presupuestarias. En el caso en atención, la Ley de Presupuesto Público para el año 2015 –Ley N° 30281, publicada el 4 de diciembre de 2014-, establece restricciones injustificadas, de manifiesta inconstitucionalidad y singular gravedad.

33. Así las cosas, todas y cada una de las restricciones establecidas por la mencionada, resultan ser incompatibles con la Constitución, al establecer restricciones irrazonables, desproporcionadas y absolutas al ejercicio de la negociación colectiva para los trabajadores.

34. Asimismo, tales disposiciones son inconstitucionales en tanto que PRETENDEN CONDICIONAR LA ACTUACIÓN DE LOS ÁRBITROS, LO QUE TRANSGREDE ABIERTAMENTE LA GARANTÍA DE INDEPENDENCIA JURISDICCIONAL. De igual modo, las disposiciones contenidas en la Ley mencionada, con relación al arbitraje laboral, a los laudos y a los árbitros, los fuerza a fallar abdicando de su deber de preferir la norma constitucional por sobre la norma legal que se le oponga, lo que no puede ser avalado por este Tribunal Arbitral.

## VII. VICIOS DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY N° 30281

35. Corresponde en primer lugar transcribir el Artículo 6 de la Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015, a efectos de poner de relieve el sin número de vicios de inconstitucionalidad que contiene y que determinan la aplicación legítima de la garantía de control difuso de constitucionalidad. Dicha norma establece:

"(…)

*Artículo 6. Ingresos del personal*

*PROHÍBENSE EN LAS ENTIDADES del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad,*

*mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente.*

**LOS ARBITRAJES EN MATERIA LABORAL SE SUJETAN A LAS LIMITACIONES LEGALES ESTABLECIDAS POR LA PRESENTE NORMA y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.**  
**(...)"**

36. Ahora bien, una restricción que suponga que únicamente se pueda negociar condiciones de trabajo y no condiciones económicas, solo podría alcanzar la capacidad prepositiva de las entidades públicas o de las Empresas del Estado, pero en modo alguno podría ser aplicable a los árbitros o tribunales arbitrales, en atención a su calidad de jurisdicción especial con reconocimiento constitucional. Admitir una restricción legal de este tipo, sería equiparable a imponer a los jueces de la jurisdicción ordinaria o constitucional una limitación total a aplicar justicia, lo cual es a todas luces inadmisible por ser una manifiesta transgresión a la Unidad de la Función Jurisdiccional y la división de Poderes del Estado.
37. En ese sentido, es de advertir que el establecer que la negociación colectiva (y el arbitraje laboral) **ÚNICAMENTE PUEDEN REFERIRSE** a condiciones de trabajo **SUPONE UNA VIOLACIÓN FLAGRANTE** al deber de promoción de la negociación colectiva, de fomento de formas pacíficas de solución de los conflictos colectivos de trabajo (recogido en el Artículo 28º Inciso 2 de la Constitución) y al principio de negociación colectiva libre y voluntaria recogido en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a los cuales se ha hecho referencia en los párrafos precedentes.
38. En ese sentido -en la práctica- **LA PROHIBICIÓN DE INCREMENTOS SALARIALES VULNERA EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** reconocido en el Artículo 28º de nuestra Constitución. Sin perjuicio que la Constitución Política de 1993 **NO** establece limitación alguna al contenido de la negociación colectiva.

Ahora, el Artículo 42º de la Constitución **FIJA EXCEPCIONES** respecto a los titulares de la Negociación Colectiva **PERO NO AL CONTENIDO DE ÉSTA.**

A ello, el Tribunal considera oportuno señalar que el Derecho Constitucional a La Negociación Colectiva debe interpretarse conforme a los Convenios 87 y 98 OIT, en aplicación de la IV Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política de 1993, según los cuales, el **DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEBE EJERCERSE DE MODO LIBRE, VOLUNTARIO Y DE BUENA FE**. Por ello, una prohibición sobre cualquier parte del proceso de negociación, sea negociación directa o sea arbitraje, debe considerarse contraria a la Constitución y a los instrumentos internacionales de derechos humanos.

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

*"946. "según lo informado por la Organización querellante y que confirma el Gobierno y la SUNAT invocando razones presupuestarias, los representantes de la SUNAT solo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia presupuestarias pero no otras condiciones de empleo, el Comité subraya que la Imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contrario al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio N° 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."*

40. Asimismo, en el Informe 374 del mencionado Comité, se reitera en forma expresa los efectos de los límites establecidos por la ley del presupuesto público, comunicando su incompatibilidad con los derechos constitucionales provenientes de convenios internacionales, de la forma siguiente:

"(...)"

666. El Comité observa con preocupación que dichas restricciones legislativas se traducen, en la práctica, en la imposibilidad de negociar o participar en mecanismos de consulta con las organizaciones sindicales sobre los aumentos salariales en el conjunto del sector público. El Comité recuerda que en un caso anterior relativo a los trabajadores portuarios del sector público ha subrayado 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  
(...)"

41. Por tanto, una prescripción normativa en este sentido, es manifiestamente inconstitucional y por tanto, no debe ser aplicada en virtud del deber-derecho derivado de la garantía del control difuso de constitucionalidad. Cabe puntualizar que en este caso, EL CONTROL DIFUSO CUMPLE CON LA REGLA CONTENIDA EN EL FUNDAMENTO 26 DE LA SENTENCIA expedida por el Pleno del Tribunal Constitucional en el expediente No. 142-2011-PA/TC, que prescribe:

"(...) 26. No obstante, el ejercicio del CONTROL DIFUSO de constitucionalidad en la jurisdicción arbitral debe ser objeto, como se acaba de expresar, de modulación

(...) con el propósito de que CUMPLA DEBIDAMENTE SU FINALIDAD DE GARANTIZAR LA PRIMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN y evitar así cualquier desviación en el uso de este control constitucional. Por ello, se instituye la siguiente regla:

El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. SÓLO PODRÁ EJERCERSE 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.

(...)"

42. De lo reseñado podemos inferir que NO ES POSIBLE obtener de la Sexta Disposición de la Ley 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015, UNA INTERPRETACIÓN COMPATIBLE CON LA CONSTITUCIÓN, ni con tratados internacionales de la materia, en cuanto al contenido esencial del derecho a la negociación colectiva.

43. Al respecto, este Tribunal Arbitral, siguiendo el criterio establecido por los órganos de control de la OIT, reconoce que existen circunstancias en las cuales es razonable y necesario si fuera el caso, establecer limitaciones a la capacidad de proponer dentro del marco de la negociación colectiva. Se puede admitir, por ejemplo de manera excepcional, en casos de crisis financiera o la urgencia de introducir medidas de estabilización fiscal de un país. Ahora bien, este tipo de limitaciones, no deben ser colocadas de manera subjetiva, sino que deberán ser necesariamente objetivas y no arbitrarias, irrazonables ni desproporcionadas, agregando que son excepcionales y nunca permanentes.
44. En referencia en el párrafo anterior la OIT, a través del Comité de Libertad Sindical, en el Caso 2690 (Informe Nº 357), reitera lo señalado en el Informe 287 expedido en el Caso 1617, conforme a lo siguiente:

"(...)

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

*(...)"*

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

"(...)

*En lo relativo a los salarios de la administración pública, la Comisión considera que los funcionarios que no estén empleados en la*

*administración del Estado deberían poder negociar colectivamente sus condiciones salariales y que una mera consulta con los sindicatos interesados, no basta para satisfacer las prescripciones del convenio al respecto*  
(...)"<sup>10</sup>

46. Por lo expuesto, los árbitros de este Tribunal, somos de la posición de rechazar una restricción con carácter permanente, más al haber estado en un contexto de crecimiento económico sostenido durante los últimos años, infiriendo que no podríamos encontrarnos ante una necesidad de estabilización derivada de una crisis económica como se pretende dar a entender. Por ello, el referido dispositivo legal contraviene, abierta y frontalmente el derecho negociación colectiva y al deber promocional y de fomento de solución pacífica de los conflictos laborales. Por ende, esta no debería ser aplicada vía control difuso de constitucionalidad que garantice la tutela del derecho constitucional de negociación colectiva.

47. En suma, este Tribunal Arbitral, ejerciendo su atribución de control difuso de constitucionalidad de las leyes, considera no aplicable al presente caso las previsiones y restricciones legales, particularmente las contenidas en la Ley 30281, en cuanto atañe a las prohibiciones que pretende imponer al Tribunal Arbitral y en cuanto a las limitaciones que igualmente impone a la negociación colectiva, por contravenir normas y principios constitucionales.

#### VIII. VICIOS DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY N° 30057

48. Por otra parte, la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil (publicada en el Diario Oficial el 4 de julio de 2013), artículos 31º inciso 2), 42º, 43º inciso e) y 44º inciso b), lesionan también el derecho constitucional de la negociación colectiva, normas que resultan aplicables a los trabajadores municipales materia de la presente negociación colectiva según lo establecido por la Undécima Disposición Complementaria Final de la misma.

49. En efecto, los indicados artículos establecen lo siguiente:

<sup>10</sup> CEACR, Estudio General 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, 2006. Informe III (Parte 1B) OIT: Ginebra, 2012, párr.219.

"(...)

**Artículo 31º.- Compensación económica:**

1 (...)

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

**Artículo 42º.- Solicitud de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo**

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

**Artículo 43º.- Inicio de la negociación colectiva**

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

(...)

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

**Artículo 44º.- De la negociación colectiva**

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

b) La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho. Son nulos los acuerdos adoptados en violación de lo dispuesto en el presente artículo

(...)"

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

**"Artículo 28º."**

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

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

50. El mencionado artículo establece que el Estado peruano reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga para todo ser humano que trabaja en relación de dependencia, independientemente del régimen laboral, público o privado, al que pertenezca.

51. Nuestro sistema jurídico concede un valor constitucional a determinados derechos y libertades. En efecto, por mandato de la Disposición Final Cuarta de la Constitución, los derechos y libertades protegidos con jerarquía constitucional, deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales ratificados por Perú. Esto implica la obligación de interpretar el contenido del numeral 2 del aludido artículo 28º conforme a los Tratados Internacionales ratificados por Perú que regulan la materia, esto es, los Convenios Internacionales de Trabajo números 87, 98 y 151.

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

**"Artículo 4-**

*Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleados, por una parte, y las*

*organizaciones de Trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo."*

53. Por otra parte, el artículo 7º del Convenio 151 de la OIT, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, adoptado en 1978, y ratificado por Perú el 27 de octubre de 1980, incluye disposiciones en la misma dirección de estímulo y fomento de la negociación colectiva. Así, precisa lo siguiente:

*"Artículo 7º.-*

*Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones"*

54. Este Convenio se aplica, según dispone su artículo 1.1, a "todas las personas empleadas por la administración pública en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorable de otros convenios internacionales en vigor". Estas disposiciones de la OIT, que consolidan el diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores empleados en la administración pública, son congruentes con sus instrumentos fundacionales, como la Declaración de Filadelfia de 1944, incorporada como aporte integrante de la Constitución de la OIT, que establece que una de las principales misiones de la OIT es la de promover la negociación colectiva en el mundo entero, resaltando "la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr (...) el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

55. De otra parte, la negociación colectiva como contenido esencial de la libertad sindical ha sido reconocida expresamente por los órganos de aplicación y control de la OIT: en tal sentido, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que:

“(...) el derecho de la libre negociación colectiva para todos los trabajadores que no gocen 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. (...)"

56. El Estado debe abstenerse de realizar cualquier actividad, normativa o administrativa, que signifique un impedimento para que las organizaciones de empleadores y trabajadores puedan negociar libremente, celebrar un convenio colectivo que es su resultado y que este convenio colectivo sea ejecutado conforme la libre voluntad de ambas partes. En otras palabras, constituye una verdadera obligación por parte del estado de respetar la facultad normativa de los sujetos sociales; de manera tal que ésta sea efectivamente autónoma y libre de imposiciones de terceros y en especial del propio Estado.

57. De otro lado, este deber a cargo del Estado, demanda una actitud proactiva de éste para garantizar el desarrollo y efectividad de esta facultad autonormativa despejando cualquier obstáculo que impida o limite el ejercicio de este derecho.

58. Posteriormente, en junio de 1998, la OIT dio un paso más en ese sentido y adoptó por acuerdo tripartito de todos sus constituyentes, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento<sup>11</sup>.

Estos principios incluyen el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y deben ser respetados con independencia de la ratificación o no ratificación de los convenios relevantes. En efecto, la citada Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo señaló textualmente:

"1. Recuerda:

a) Que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por

<sup>11</sup> Adoptada el 9 de junio de 1998 en la Conferencia Internacional del Trabajo, 86<sup>a</sup> reunión, Ginebra.

lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

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

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

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

59. De esta forma, los constituyentes de la OIT partieron de la consideración que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente, y de que el crecimiento económico si bien es esencial, no es suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza.

60. Los derechos recogidos en estos instrumentos son, por tanto, considerados como la base para lograr un crecimiento económico sostenido y un desarrollo sostenible ya que representan el sustento de la dignidad de la persona y de su igualdad en la sociedad.

61. Hay que tener presente que son principios aplicables sin necesidad de ratificación o adhesión, En efecto, aunque no hayan ratificado los Convenios calificados como fundamentales, todos los miembros de la OIT tienen la obligación ante sí mismos y ante los compromisos adquiridos en tanto Estados Miembros de poner en práctica los principios generales que originan estos derechos, en la medida que éstos son la

expresión de unos valores que fueron aceptados al adherirse libremente a la Constitución. Este es el mandato específico que fue especialmente confirmado en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 de la OIT.

62. A diferencia de los Convenios, que una vez ratificados originan obligaciones jurídicas específicas, la Declaración, por expresar normas del *ius-cogens* internacional, no está sujeta a ratificación en la medida que reafirma principios generales de aceptación universal. En ese contexto de justicia adquiere singular relevancia el concepto de derechos humanos o fundamentales como expresión "jurídica" de los valores esenciales de la comunidad.
63. Los derechos y libertades fundamentales son considerados como un instrumento "justo" en la limitación del poder político y en ese sentido buscan determinar la existencia de principios superiores al poder del Estado e inherentes a la persona (tanto en su vertiente individual y colectiva), reconociendo la superioridad del ser humano y de la sociedad civil que la integra, y a cuyo servicio nacen los instrumentos del poder político. En definitiva, se tratan de reglas del "*ius-cogens*" internacional pues son principios que salvaguardan valores de importancia vital para la humanidad y que corresponden a principios morales fundamentales.
64. por estas mismas razones la Constitución de Perú incluyó el derecho de negociación colectiva como parte integrante del artículo 28º, sin distinción ni restricción de ninguna naturaleza, y además, de manera conjunta con la libertad sindical y el derecho de huelga.
65. Así lo ha reconocido la propia Jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano en relación con los derechos colectivos que de los que gozan los empleados públicos, además de su relación con los tratados internacionales en materia de derechos humanos que deberán aplicarse para su interpretación

1. *DECLARAR que, de acuerdo a lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a la reiterada Jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, los derechos laborales de los trabajadores, como los de sindicación, negociación colectiva y huelga previstos en el*

*artículo 28º de dicho texto, deberán interpretarse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el artículo 8º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales o Culturales o “Protocolo de San Salvador”; el Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación; el artículo 6º del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; y el Convenio N.º 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, entre otros tratados de derechos humanos.”<sup>12</sup>*

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

*“En ese sentido, el artículo 4º del Convenio N.º 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.”<sup>13</sup>*

---

<sup>12</sup> Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional 008-2005-PI/TC. Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional.

<sup>13</sup> Exp. N.º 0261-2003-AA/TC. Fundamento 3

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

*"Artículo 2*

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

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez"<sup>14</sup>*

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

*"La Comisión subraya que, de conformidad con el Convenio núm. 154, que abarca el conjunto de condiciones de trabajo, los funcionarios de la administración pública deben poder negociar colectivamente las remuneraciones. La mera consulta a los sindicatos interesados – que sería admisible únicamente en el marco del Convenio núm. 151, ya que permite*

*a los Estados Miembros elegir entre la negociación colectiva y otros medios de determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos – no basta- pasado un cierto tiempo después de la ratificación- para dar cumplimiento a las exigencias que establece el Convenio 154 sobre el particular<sup>15</sup>*

69. Por todo lo expuesto, los artículos 42º, 43º y 44º de la Ley de Servicio Civil tienen por objeto restringir de manera absoluta el incremento de beneficios económicos, cualquiera sea la modalidad, derivados de la negociación colectiva y de procesos arbitrales (voluntarios, potestativos u obligatorios) que se deriven de aquella.

70. Los artículos referidos se han decantado sólo por el permitir una negociación de "compensaciones no económicas" (art. 42º) que "faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones" (art. 43º, e), así como disponiendo que "La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho" (art. 44º, b). Estas tres disposiciones evidencian la inconstitucionalidad de sus prescripciones al estar claramente cii contra de lo dispuesto por la Constitución Política en su art. 28", numeral 2, cuyo contenido es mucho más amplio a tenor de lo dispuesto por las normas internacionales sobre la materia.

#### IX. LO RESUELTO POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL EXP. N° 00018-2013-PI/TC

71. A todo lo dicho debemos agregar que en el expediente de la referencia que se refiere a un proceso de inconstitucionalidad en el que actuaron como demandantes 34 Congresistas de la República y que culminó el 21 de mayo de 2014 con una razón de relatora que certifica que la causa fue resuelta con dos votos diferentes, uno de los magistrados Urviola Hani, Eto Cruz y Álvarez Miranda, y otro, por los magistrados Mesía Ramírez, Vergara Gotelli y Calle Hayen, habiéndose alcanzado la mayoría de votos necesaria para declarar fundada en parte la demanda y, en consecuencia, inconstitucional, sólo la expresión "o judicial" del segundo párrafo de la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley 30057.

---

<sup>15</sup> OIT, La negociación colectiva en la administración pública. Un camino a seguir, Op. Cit., pág. 129, numeral 324.

72. Sólo sobre este punto hubo acuerdo en los dos votos, lográndose los 5 votos conformes que requiere el artículo 5º de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (...) para resolver la **Inadmisibilidad** de la demandada de inconstitucionalidad o para dictar sentencia que aclare la **Inconstitucionalidad** de una norma con rango de ley, casos en los que se exigen cinco votos conformes".
73. Sólo ha habido acuerdo de ambos votos en la expresión "o judicial" del segundo párrafo de la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, por lo que sólo sobre ese extremo se logró la mayoría necesaria para expulsar del ordenamiento jurídico tal expresión. No obstante, los dos votos separados que encabezan Urviola Hani y Mesía, coinciden en sus fundamentos que son inconstitucionales los artículos 31º.1 (prohibición de negociación colectiva de compensación económica mensual), 40º (no se puede alterar la valoración de puestos por negociación colectiva y servidores de confianza están excluidos de los derechos colectivos), 42º (sólo se puede solicitar mejora de condiciones no económicas) y 44º.b (nulidad de propuestas o contrapropuestas de compensaciones económicas).
74. Pero sólo el voto de los magistrados encabezados por Mesía incluyen esos fundamentos en la parte resolutiva (numeral I a, b, c, d, y e), pero el voto de los magistrados encabezados por Urviola no hace lo mismo. Si lo hubiera hecho esos artículos ya habrían sido declarados inconstitucionales y hubieran sido expulsados del ordenamiento jurídico nacional. El voto de Urviola y otros, respecto de estos artículos, declara Infundada la demanda siempre y cuando el Congreso dentro de un plazo de 90 días habilite un mecanismo de negociación en materia remunerativa, No obstante, al no haber alcanzado el mínimo de cinco votos no hace sentencia y no es vinculante.
75. De acuerdo con la doctrina procesal constitucional las sentencias estimatorias calificadas que establecen la inconstitucionalidad de una norma son cosa juzgada de eficacia inmediata y directa y tiene consecuencias generales que no se limitan al órgano demandado ni a sus accionantes, sino que opera erga omnes y tiene eficacia en todo el sistema. La cosa juzgada implica que acota las facultades del órgano legislativo, que tiene la obligación de no expedir nuevamente el texto declarado inconstitucional. Esto es así por mandato del art. 5 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional y por el art. 104º del Código Procesal Constitucional que establece como causal de

improcedencia liminar de la demanda "Cuando el Tribunal hubiere desestimado una demanda de inconstitucionalidad sustancialmente igual en cuanto al fondo." Así mismo, contrario sensu, cuando el segundo párrafo del art. VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, dispone que "Los Jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad o en un proceso de acción popular." Es claro que en el proceso de inconstitucionalidad del Exp.00018-2013-PI/TC, la constitucionalidad de las normas impugnadas sobre negociación colectiva no han sido confirmadas en su constitucionalidad ya que no hay un solo pronunciamiento en ese sentido, y más bien, han sido consideradas inconstitucionales en los fundamentos de los respectivos votos, pero que al emitirse separados en dos grupos de magistrados, no se logra la mayoría de cinco votos conformes exigidos.

76. Se ha producido lo que la más moderna doctrina procesalista constitucional denomina "resoluciones estimatorias no calificadas"<sup>16</sup>; esto es, que la resolución es favorable en orden de establecer la inconstitucionalidad de la norma impugnada, pero que por no contar con la votación que exige la ley, estas resoluciones estimatorias que carecen de tal votación calificada no la invalidarán, así que la acción deberá desestimarse y declararse infundada la demanda de inconstitucionalidad en aplicación del artículo 5º de la LOTC.

77. Ferrer Mac-Gregor y Sánchez Gil sostienen que como quiera que no ha habido una decisión jurisdiccional sobre la inconstitucionalidad de la norma a que se refiera, esta sigue siendo tan válida como habría sido de no presentarse la demanda de acción de inconstitucionalidad, porque "nunca ha pasado el tamiz de una resolución judicial de fondo."

"Como en tales circunstancias no hubo un pronunciamiento del mismo tribunal que confirme su validez, no existe una decisión jurisdiccional que afirme la legitimidad de su pertenencia al sistema jurídico. Caso

<sup>16</sup> Ferrer Mac-Gregor, Eduardo y Sánchez Gil, Rutón, "Caso juzgado y procedente en la acción de inconstitucionalidad mexicana", Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, profesor de Derecho Procesal Constitucional en la misma Universidad y Miembro del Instituto Mexicano de Derecho Procesal Constitucional, respectivamente; en: Anuario De Derecho Constitucional Latinoamericano, Año XV, Montevideo, 2009, pág 246

distinto la constituye una resolución desestimatoria en que sí existe decisión jurisdiccional propiamente dicha en los términos ya precisados, en la que el órgano estatal competente para ello, actuando en las circunstancias jurídicas que le permiten ejercer plenamente sus atribuciones, sostiene su validez y determina mantenerla en el ordenamiento (...)<sup>17</sup>"

78. Este es el caso precisamente al que se refiere el Art. 6º del Código Procesal Constitucional cuando señala que "En los procesos constitucionales sólo adquiere la autoridad de cosa juzgada la decisión final que se pronuncie sobre el fondo." El único pronunciamiento sobre el fondo en la resolución del 21 de mayo de 2014 es la declaración de inconstitucionalidad de la expresión "*o Judicial*" del segundo párrafo de la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, sin que exista un pronunciamiento calificado, con la mayoría requerida de cinco votos, con efectos de decir el derecho constitucional sobre el problema planteado.

Al decir de los autores citados, esta desestimación o sobreseimiento sí produce, como cualquier otro tipo de resoluciones en la acción de inconstitucionalidad, tiene el efecto de ser irrevocable y las partes legitimadas ya no podrán iniciar este procedimiento contra la misma norma. Esto es, los congresistas accionantes ya no podrán plantear la misma demanda nuevamente pues sería contrario a la seguridad jurídica, ya que en tal caso pudiera una y otra vez someterse la misma cuestión. Sin embargo, si puede ser planteada por personas ajenas al caso, como se señala en el texto citado:

"No obstante, lo anterior no impediría la reclamación de la norma por otra vía procesal (controversia constitucional o juicio de amparo) que inicien partes ajenas a la acción de inconstitucionalidad resuelta, sobre todo cuando se funde en un primer acto de aplicación, dado que la ejecutoria dictada no tendría efecto de cosa juzgada para ellas."<sup>18</sup>

79. Justamente por esto el Tribunal Constitucional, con fecha 3 de setiembre de 2014, ha admitido a trámite la demanda de acción de inconstitucionalidad contra los mismos

<sup>17</sup> Op.Cit.pág.249.EresaltadosSobresaltados

<sup>18</sup> Ibidem, pág. 251.

artículos de la Ley 30057, interpuesta por 11.859 ciudadanos, en el Expediente N° 0025-2013-PI/TC, y promovida por la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP, la Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales - CITE, la Unión Nacional de Sindicatos del Sector Estatal y la Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú, por entender que, según el artículo del Código Procesal Constitucional que "sólo adquiere autoridad de cosa juzgada la decisión firme que se pronuncie sobre el fondo", razón por la cual no declaró la improcedencia liminar de la demanda establecida en el artículo 104 del Código Procesal Constitucional en aplicación del inciso 2: "Cuando el Tribunal hubiere desestimado una demanda de **inconstitucionalidad sustancialmente igual en cuanto al fondo**". (El subrayado es nuestro)

80. Iguales pronunciamientos de admisibilidad ha emitido el Tribunal Constitucional respecto de otras tres demandas de inconstitucionalidad en contra de la Ley N° 30057 se han emitido en la misma fecha 3 de setiembre en otros tres expedientes (Exp. 0017-2004-PI/TC, Exp. 0017-2014-PI/TC y el Exp. 0008-2014-PI/TC)

81. Asimismo, el Comité de Libertad Sindical ha referido que de la sentencia del Tribunal Constitucional se tiene que las imposiciones contra la negociación colectiva derivadas de la norma en cuestión son contrarias a normas internacionales, de la siguiente forma:

*"668. En relación con este punto, el Comité toma debida nota de que el Gobierno informa que con fecha 21 de mayo de 2014, el Pleno del Tribunal Constitucional emitió una sentencia que resuelve la acción de inconstitucionalidad interpuesta por 34 congresistas de la República contra varios artículos de la ley núm. 30057. El Comité observa que si bien en aplicación del artículo 5 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, no se ha alcanzado la mayoría de votos necesaria para declarar fundados los extremos de la demanda relativos a la inconstitucionalidad de la ley núm. 30057 por afectación al derecho de negociación colectiva, tres de los magistrados consideraron que la exclusión de las compensaciones y de materias de índole presupuestal de la negociación colectiva, constituye una vulneración de dicho*

*derecho constitucional y los otros tres magistrados consideraron que la ley núm. 30057 será constitucional sólo si en un plazo de 90 días se implementa un mecanismo de consulta. El Comité toma nota de que el Gobierno destaca que en ambos casos, los miembros del Tribunal Constitucional utilizaron como parámetro de constitucionalidad los convenios de la OIT ratificados por el Perú. Al respecto, el Comité observa que, según surge del texto de la sentencia que está disponible públicamente, los seis magistrados consideraron que la exclusión de las compensaciones y de materias de índole presupuestal de la negociación colectiva es contraria a lo que establece el Convenio núm. 151 de la OIT.”<sup>19</sup>*

#### X. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL

82. Teniendo en cuenta los fundamentos expresados y en mérito al control difuso precisado en los considerandos precedentes, y con vista de las propuestas finales de cada una de las partes, de la documentación alcanzada sobre los estados financieros formulados, los escritos presentados por las partes y atendidos los informes orales de las mismas, este Tribunal Arbitral, de conformidad con lo dispuesto en los artículo 65º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y 57º y 61º-A de su reglamento, debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de una y otra; estando facultado, no obstante, debido a la naturaleza de fallo de equidad atribuida al laudo, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida.

83. Habiendo compulsado las propuestas finales de las partes y realizado el análisis y valorización pertinentes, ha escogido la propuesta final del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Molina, y ha decidido atenuarla en busca de la equidad, velando por el principio de ejecutabilidad del laudo arbitral.

84. El Tribunal estima que la propuesta final del Sindicato, contiene beneficios o derechos razonables para los trabajadores y viables conforme al costo de la demanda económica de la propuesta y conforme a los estados económicos y financieros que fueran expuestos en la audiencia de informes orales.

---

<sup>19</sup> CASOS NÚMS. 2941 Y 3026, Informe 374º del Comité de Libertad Sindical, OIT.

85. En este contexto, el Tribunal Arbitral ha tenido presente el principio de la razonabilidad del Derecho del Trabajo –cuya aplicación debe orientar a los actores sociales y demás operadores de la disciplina-. A mayor abundamiento y en el ámbito de los conflictos del trabajo y sus medios de solución debe relievase que en la decisión o definición de tales conflictos “pueden ser observados todos los principio típicos del derecho procesal del trabajo, diversos y, en algunos casos, antagónicos a los que rigen en el derecho procesal común”<sup>20</sup>, al tiempo que deben ser resueltos “en función de criterios económicos, prácticos, políticos y de equidad”<sup>21</sup>

86. Es así que los términos y los fundamentos de la decisión arbitral adoptada, con las atenuaciones concretas y las precisiones conceptuales que se ha estimado incorporar y las razones que se han tenido en cuenta al analizar cada extremo de la propuesta final presentada por la Municipalidad, tal como lo exige el artículo 57º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se expondrán en los siguientes numerales

87. Primero, se ha podido verificar del contenido de la información económica y financiera que, si bien es cierto que LA MUNICIPALIDAD es una organización con ingresos razonables y suficientes para solventar las pretensiones económicas de SUS trabajadores, tal como ha quedado acreditado con la propia información económica financiera alcanzada también es cierto que este Tribunal debe buscar el equilibrio entre dichas pretensiones y las reales posibilidades de la referida entidad.

88. Segundo, el nivel de ingresos propios de LA MUNICIPALIDAD, a entender de este Tribunal, resulta lo suficientemente adecuado, a efectos de considerar que sí se pueden cubrir los beneficios que se encuentran regulados en el presente laudo.

**En consecuencia y por todo lo antedicho;**

---

<sup>20</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo, Estudio preliminar. En: DE BUEN, Néstor (coordinador, *A solução dos conflitos trabalhistas. Perspectiva Ibero-americana*. São Paulo, LTR, 1986, p. 13. *Vid.* También: PLÁ RODRIGUEZ, Américo, *Curso de Derecho Laboral. Conflictos Colectivos (Tomo IV, Volumen 2)*, Montevideo, Editorial Idea, 2001, p. 17.

<sup>21</sup> *Ibid.* p. 25

**SE RESUELVE**

1. El presente laudo será aplicable a los trabajadores empleados de la Municipalidad Distrital de La Molina que se encuentren bajo el ámbito de la presente negociación colectiva, sujetos al régimen legal para trabajadores del Sector Público, D. Leg. 276.
2. La vigencia del presente laudo es de un año, comprendido entre el 1º de enero de 2016 y el 31 de diciembre del 2017.
3. 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.
4. Otorgar el monto de S/. 14,000.00 por apertura y cierre de pliego. Monto que será pagado de la siguiente forma:
  - i. S/ 7,000.00 hasta el mes de julio del año 2016.
  - ii. S/ 7,000.00 hasta el mes de marzo del año 2017.
5. Otorgar el “BENEFICIO DE CESE POR LÍMITE DE EDAD, CESE POR INCAPACIDAD PERMANENTE O FALLECIMIENTO”, el que se regulará de la siguiente forma:

El Beneficio de cese por límite de edad consistente en una remuneración mensual por cada año de servicio con un tope de 30 años, que será pagado de la siguiente manera:

  - i. El 10% dentro del mes siguiente a la fecha de cese por límite de edad, y;
  - ii. El saldo será pagado en el plazo máximo de un año contado desde el día siguiente a la fecha de cese.

En caso de fallecimiento de un trabajador antes de su cese, el beneficio consiste en una remuneración mensual por cada año de servicio, con un tope de 30 años, que será pagado a los sucesores legales del trabajador fallecido, conforme a las normas del Código Civil Peruano. Será pagado de la siguiente manera:

- i. El 10% dentro del mes siguiente a la fecha de acreditación de la sucesión del trabajador fallecido ante la Municipalidad de La Molina y;

- ii. El saldo será pagado en el plazo máximo de un año contado desde el día siguiente a la fecha de acreditación de la sucesión del trabajador fallecido ante la Municipalidad de la Molina.

En caso de que el trabajador fuera cesado por **Incapacidad permanente**, declarada por el Ministerio de Salud, conforme a la normatividad vigente, el beneficio consiste en una remuneración mensual por cada año de servicio, con un tope de 30 años, que será pagada de la siguiente manera:

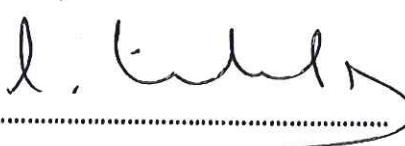
- i. El 10% dentro del mes siguiente a la fecha de cese por incapacidad permanente;
- ii. El saldo será pagado en el plazo máximo de un año contado desde el día siguiente a la fecha de cese por incapacidad permanente.

El presente beneficio no es acumulativo con otros beneficios de igual naturaleza o similares que tengan los trabajadores.

6. Este laudo tiene carácter imperativo para las partes y, una vez firmado, se dará a conocer a las mismas para su efectivo cumplimiento.



GREGORIO MARTÍN ORE GUERRERO  
PRESIDENTE



ADOLFO CIUDAD REYNAUD  
ARBITRO



AUGUSTO MILLONES SANTA GADEA  
ARBITRO