

**TRIBUNAL ARBITRAL UNIPERSONAL**

**EXPEDIENTE** : PRINCIPAL  
**ÁRBITRO** : MÁXIMO ENRIQUE MURILLO CELDÁN  
**SECRETARIO** : NEIL AMADOR HUAMÁN PAREDES  
**PARTES** : SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES MUNICIPALES  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY  
**MATERIA** : ARBITRAJE LABORAL VOLUNTARIO Y AD HOC

**LAUDO ARBITRAL**

En la ciudad de Arequipa, a los veinticuatro días del mes de setiembre del año dos mil dieciocho, el Tribunal Arbitral Unipersonal Ad Hoc designado para dar solución a la controversia proveniente de la Negociación Colectiva del Pliego del Pliego de Reclamos para el periodo 2019 en los extremos referidos a Condiciones Económicas; seguido entre el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay "SUTRAMUN" y la Municipalidad Provincial de Islay, estando dentro del plazo de ley y cumpliendo con las formalidades del caso, procede a emitir el Laudo Arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por lo dispuesto en la Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil), el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (Reglamento General de la Ley del Servicio Civil), el Decreto Supremo 010-2003-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo), su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 011-92-TR y sus correspondientes modificatorias; de conformidad a lo establecido en el Acta de Instalación y las Reglas que rigen el presente Proceso Arbitral Laboral el mismo que fuera suscrito por ambas partes con fecha 21 de mayo de 2018.

**I.- DE LOS ANTECEDENTES:**

**1.1.** Con fecha 21 de mayo de 2018 se desarrolla la Instalación del Tribunal Arbitral Unipersonal; acto procesal donde además se aprueba y da a conocer el Reglamento Arbitral que se aplicará para el presente proceso arbitral; documento en el que se establecen las reglas aplicables al presente arbitraje laboral voluntario y ad hoc; instalación que contó con la participación y aceptación de los representantes de ambas partes, debidamente acreditados. Asimismo, se designó al Secretario Arbitral y finalmente se establecieron los honorarios y la forma de pago de los honorarios de los integrantes del Tribunal Arbitral.

**1.2.** Con fecha 29 de mayo de 2018 el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay SUTRAMUN presenta su Propuesta Final de

Convenio Colectivo para el período 2019 en los extremos de condiciones laborales, condiciones económicas y condiciones sindicales. Asimismo, adjunta sus respectivos medios probatorios y precisa sus correspondientes pretensiones en torno a su propuesta final de Convenio Colectivo, ello en cuarenta y un (41) folios.

**1.3.** Con fecha 01 de junio de 2018; el Tribunal Arbitral Unipersonal solicita mediante Carta N° 001-2018-ALV-AH-AU a la Municipalidad Provincial de Islay información y documentación económico, financiera y laboral relacionada con los estados de flujo de caja; así como el presupuesto con ingresos y egresos de la Municipalidad Provincial de Islay correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018; y, los proyectados para los años 2019 y 2020; así como la relación de trabajadores y el cuadro de beneficios legales y convencionales que tienen a la fecha los trabajadores empleados municipales.

**1.4.** Con fecha 01 de junio de 2018; el Tribunal Arbitral Unipersonal solicita mediante Carta N° 002-2018-ALV-AH-AU a la Municipalidad Provincial de Islay el requerimiento del pago del 50% de los honorarios de los integrantes del Tribunal Arbitral Unipersonal, de conformidad a las reglas establecidas en el Acta de Instalación.

**1.5.** Con fecha 07 de junio de 2018, la Procuraduría Pública Municipal de la Municipalidad Provincial de Islay, presentó su escrito de Observaciones a la Propuesta de Convenio Colectivo para el período 2019 presentada por el SUTRAMUN; escrito en el que sostienen sus observaciones y absoluciones al escrito postulatorio presentado por el Sindicato, precisando que todos los extremos deben ser declarados infundados en diez (10) folios.

**1.6.** Con fecha 08 de junio de 2018, el Tribunal Arbitral Unipersonal de conformidad con lo establecido en el Art. 56 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.S. 010-2003-TR) solicitó el Dictamen Económico Laboral a la Oficina Técnica Administrativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa.

**1.7.** Con fecha 02 de julio de 2018, se desarrolló la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales e Informes Orales con la participación de los representantes legitimados por ambas partes; quienes sustentaron su propuesta de convenio colectivo, las observaciones a la propuesta de convenio y además absolvieron las inquietudes del Tribunal Arbitral. De igual forma, desarrollaron sus Informes Orales en

los que dieron a conocer sus respectivas teorías del caso, los sustentos técnico-jurídicos en torno a sus escritos postulatorios; dando a conocer su fundamentación y argumentación.

**1.8.** Con fecha 10 de julio de 2018, ambas partes presentaron sus correspondientes escritos de alegatos finales, ratificándose en todos sus extremos en lo señalado en sus escritos postulatorios de Propuesta de Convenio Colectivo y observaciones a la Propuesta de Convenio Colectivo. Señalando en sus escritos finales sus respectivas pretensiones, adjuntando además información objetiva, relevante y conducente.

**1.9.** Con fecha 13 de julio de 2018, el Tribunal Arbitral Unipersonal emite la Resolución que dispone tener por no cumplidos los requerimientos reiterativos efectuados por el Tribunal Arbitral Unipersonal a la Municipalidad Provincial de Islay en referencia; tanto, a la remisión de información y documentación económica, financiera, contable y laboral de la Municipalidad, como, a la falta de pago de los honorarios de los integrantes del Tribunal Arbitral. Asimismo, a la fecha no se cuenta con el Dictamen Económico Laboral a cargo del MINTRA correspondiendo efectuar el apercibimiento de suspensión del proceso arbitral laboral, por un plazo máximo de treinta (30) días hábiles posteriores a la notificación de la presente resolución, toda vez que ambos requerimientos son necesarios para proceder a resolver el conflicto de intereses al ser requisitos sine qua non

**1.10.** Con fecha 13 de julio de 2018; el Tribunal Arbitral Unipersonal solicita mediante Carta N° 002-2018-ALV-AH-AU a la Municipalidad Provincial de Islay en forma reiterativa, información y documentación económico, financiera y laboral relacionada con los estados de flujo de caja; estados financieros; así como el presupuesto con ingresos y egresos de la Municipalidad Provincial de Islay correspondiente a los ejercicios 2016, 2017 y 2018; y, los proyectados para los años 2019 y 2020; así como la relación de trabajadores empleados municipales y el cuadro de beneficios legales y convencionales que tienen a la fecha los trabajadores empleados.

**1.11.** Con fecha 17 de agosto de 2018; la Municipalidad Provincial de Islay remite el Oficio N° 080-2018-MPI/A-GM a través del Gerente Municipal Ing. Pedro Calcina Huanca, el mismo que consta de doscientos nueve (209) folios que contiene el Informe N° 110-2018-MPI/A-GM-GA de la Gerencia de Administración, que a su vez remite el Informe N° 076-2018-MPI/A-GM-GA-SGC de la Sub Gerencia de Contabilidad y el

Informe N° 273-2018-MPI/A-GM-OPP de la Oficina de Planificación y Presupuesto. Asimismo, contiene el Informe N° 111-2018-MPI/A-GM-GA de la Gerencia de Administración, que a su vez contiene el Informe N° 763-2018-MPI/A-GM-GA-SGGRRHH de la Sub Gerencia de Recursos Humanos.

**1.12.** Con fecha 29 de agosto de 2018, la Municipalidad Provincial de Islay mediante transferencia bancaria en las cuentas CCI de los integrantes del Tribunal Arbitral Unipersonal cumplió con efectuar el pago de los honorarios en lo que corresponde a la cancelación de los mismos tanto del árbitro único como del secretario arbitral. Por lo que estando al cumplimiento de los requerimientos que dieran origen al apercibimiento de suspensión del procedimiento arbitral, se dispone levantar la suspensión del proceso arbitral, y corresponde además continuar con el desarrollo del mismo.

**1.13.** Con la finalidad de concluir con el Proceso Arbitral Laboral y lograr determinar objetivamente la solución a la controversia proveniente de la negociación colectiva del pliego de reclamos para el período 2019 en los extremos de condiciones laborales y económicas; el Tribunal Arbitral ha enmarcado su accionar basado en las máximas y principios de legalidad, razonabilidad, objetividad, proporcionalidad y responsabilidad; siendo que con fecha 10 de setiembre de 2018, se emite la Resolución que pone fin a la etapa y actuación probatoria, toda vez que se precisa que el Tribunal Arbitral cuenta con la información y documentación necesaria, pertinente y útil para proceder a emitir el correspondiente laudo arbitral; y, finalmente dispone que corresponde pasar a la etapa decisoria y que emitirá el correspondiente laudo arbitral en el plazo máximo perentorio de diez (10) hábiles.

**1.14.** De igual forma se debe precisar que a lo largo de las diferentes actuaciones procesales en el marco del proceso arbitral laboral voluntario y ad hoc ambas partes no han mostrado oposición, cuestionamiento u objeción alguna en torno a la labor del Tribunal Arbitral y las diferentes actuaciones procesales.

**1.15.** Se desprende de los antecedentes señalados en los párrafos precedentes; las pretensiones y la correcta actuación y cumplimiento de las partes; así como la participación adecuada y el ejercicio del derecho de defensa y debido proceso en los actos procesales respectivos dentro del presente proceso arbitral laboral; advirtiéndose por parte del Tribunal Arbitral que se ha ejercido válidamente el

correspondiente accionar, interés y legitimidad para obrar en todos los actos procesales desarrollados a la fecha en el marco del arbitraje laboral voluntario.

1.16. Asimismo se debe precisar que existe competencia y legalidad de este Tribunal Arbitral Unipersonal conformado por un árbitro único y un secretario arbitral, a fin de emitir pronunciamiento sobre la Negociación Colectiva planteada por el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay SUTRAMUN, que se encuentren contemplados bajo los alcances del Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276, en cuanto a las demandas invocadas en este proceso arbitral laboral voluntario y ad hoc, en el marco del pliego de reclamos para el período 2019 en los extremos de condiciones de trabajo y condiciones económicas.

1.17. Finalmente, con fecha 24 de setiembre de 2018 -dentro del plazo pactado por las partes-, de conformidad a lo establecido en la legislación vigente, en concordancia a lo dispuesto en la Ley y el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el Tribunal Arbitral Unipersonal y Ad Hoc procede a la emisión del siguiente Laudo Arbitral Laboral que hará las veces de Convenio Colectivo de Trabajo.

## II.- SOBRE EL ALCANCE DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL Y LA COMPETENCIA DEL PRESENTE TRIBUNAL ARBITRAL UNIPERSONAL:

### A. De la Naturaleza Constitucional del Arbitraje como Método Heterocompositivo de Solución de Conflictos:

2.1. El origen constitucional del procedimiento arbitral ha sido destacado de manera concluyente y gráfica 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 del conflicto, prevista en el artículo 2º, inciso 24, literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139º de la propia Constitución.”*


2.2. 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, dispuesta por el artículo 51º de la Carta Magna; ambas dimensiones, (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia. En este espectro, 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 conformación e 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”<sup>1</sup>.*



2.4. 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 Árbitro o Tribunal Arbitral, a quien envisten de competencia para tal fin. Se trata, por tanto, de un medio de solución de conflictos al que pueden recurrir voluntariamente las partes concernidas, que consiste en trasladar la competencia resolutoria de las partes hacia afuera (heterocomposición), de modo que éstas se sujetan a lo que determine el árbitro o tribunal que han elegido. En tal sentido, el Tribunal Constitucional en su EXP. N°6167-2005 ha señalado que: *“Se concibe a esta institución como proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de la justicia”<sup>2</sup>.*



2.5. Asimismo, en cuanto a la relación entre la jurisdicción arbitral con la jurisdicción ordinaria el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente: *“El artículo 139º, 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 también ante una jurisdicción privada”.*, agregando que: *“El arbitraje **no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su***

<sup>1</sup> Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 28 de febrero de 2006, dictada en el expediente No. 6167-2005-PHC/TC.

<sup>2</sup> Fundamento 3 de la sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC/TC

sustitutorio, si no como una alternativa que complementa el sistema judicial puesta disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias” (el resaltado es nuestro).

2.6. La Constitución Política del Perú establece la jurisdicción arbitral en el inciso 1 del artículo 139° señalando que *“Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No puede ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral”* (resaltado nuestro).

2.7. En base al artículo citado, existe por parte de la doctrina consenso en reconocer una doble fuente de legitimación de la jurisdicción arbitral, el sostener que *“(…)siendo el Perú un estado constitucional y democrático de derecho, esta legitimación proviene de la voluntad general, plasmada por el constituyente en las cartas de 1979 y 1993; mientras que, en el marco de una determinada controversia, es el principio de la autonomía de la voluntad de los privados, el elemento que legitima la intervención de los árbitros en la resolución del conflicto.”*

2.8. A tenor de lo visto, entonces, no puede quedar duda de la relevancia constitucional que tiene el arbitraje como “jurisdicción excepcional”, es decir, que no nos encontramos ante un instrumento meramente privado, sino que su trascendencia ha llevado a la norma suprema le otorgue un reconocimiento como valor muy relevante del ordenamiento jurídico nacional.

2.9. Este origen constitucional de la vía arbitral ha quedado consagrado de manera concluyente y gráfica por el Tribunal Constitucional cuando ha afirmado 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, si no que forma parte esencial del orden público constitucional”*.<sup>3</sup>

2.10. La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 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 el proceso arbitral tiene un doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetiva, ya que su fin es

<sup>3</sup> Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC/TC

proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51° de la Carta Magna; ambas dimensiones, (subjctiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencial, tensión en la cual el árbitro o tribunal arbitral aparece en primera instancia como un componedor jurisdiccional, sujeto, en consecuencia, a la jurisprudencia constitucional.

2.11. En este marco, el supremo interprete de la Constitución ha indicado en la sentencia antes citada, en términos amplios y categóricos que vale la pena referir directamente que:

*“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 Nro. 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, incluidas 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”.*

**B. Fundamento constitucional específico de la jurisdicción arbitral laboral: la obligación del estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos.**

2.12. Las relaciones laborales se configuran, en gran medida, en torno a la convivencia de dos intereses distintos y opuestos en muchos casos. Ello genera que en la relación laboral haya un conflicto subyacente que se manifiesta veladamente 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 cuales está el propio derecho del 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.



2.13. El tema nos conduce a atender especialmente a la conflictividad laboral la cual tiene rango constitucional, como se demuestra del texto de nuestra norma suprema. Al respecto, el artículo 28° 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**”.*

2.14. En aplicación a esta disposición, el Estado no puede mantener una actitud abstencionista en el campo de la solución de los conflictos laborales, a la par que señala el camino por el cual se debe transitar al respecto: *“el de la creación e impulso de todas las formas requeridas para resolver pacíficamente los conflictos”.*

2.15. De manera explícita, la opción constitucional, precisa que en el conflicto laboral que tiene el Estado, éste debe 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 planteadas legítimamente por las organizaciones laborales. Hay que incidir también en señalar que la obligación de promoción involucra a todo el bien, es uno de los agentes principales a través de los cuales debe materializarse este deber constitucional, de asegurar tranquilidad social y laboral.

2.16. Al respecto el Tribunal Constitucional, ha señalado que *“(...) 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 y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales** en caso de existencia de discrepancia entre los agentes se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de actividad privada. En cuanto al segundo, **la promoción se viabiliza según norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.** (el resaltado es nuestro).<sup>4</sup>*

2.17. En cuanto al concepto del arbitraje en materia laboral, el Tribunal Constitucional lo define como: *“(...) el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje laboral, en el ámbito privado, se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto (...) **Se trata de una forma interventiva a***

<sup>4</sup> Fundamento 35 de la sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC

través de la cual un tercero neutral establece, por medio de u laudo, la solución al conflicto” (resaltado nuestro). *Resulta indiscutible entonces que el arbitraje es una forma de solución pacífica de los convenios y, que por mandato constitucional el Estado está en la obligación de promoverlo.*<sup>5</sup>

2.18. Por tanto, el arbitraje laboral no se sustenta únicamente en su consagración constitucional genérica, prevista en el artículo 139.1 de la Constitución, sino que tiene un reconocimiento propio en el artículo 28.2, 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 y es su deber de todo Gobierno que apuesta por la gobernabilidad y la institucionalidad.

2.19. De allí que el propio texto constitucional imponga la obligación de promover todos aquellos medios pacíficos de solución de controversias (como el arbitraje) a efectos de salvarla confrontación directa y concordar los intereses en juego de una manera equilibrada. De esta manera, resulta evidente que, si el legislador tiene la obligación de promover la solución pacífica de los conflictos colectivos, no puede actuar válidamente en contradicción con este mandato, por lo que el recortar las posibilidades de actuación del arbitraje o de cualquier otro medio pacífico de solución de controversias, contravendría los derechos y valores constitucionales expresamente recogidos en nuestra norma suprema.

2.20. Consecuentemente, la jurisdicción arbitral tiene un fundamento constitucional claro e incuestionable y a los tribunales arbitrales se les aplican los principios y derechos de la función jurisdiccional de manera que se tutele el principio de no interferencia en el ejercicio de las funciones de su competencia siendo que tal independencia lleva a que el Estado la proteja y evite cualquier injerencia dirigida a restringir el cumplimiento de las funciones reconocidas por la Constitución. Por tanto, no puede quedar duda alguna respecto de la competencia que tienen los tribunales arbitrales para conocer y resolver las materias controvertidas sometidas a su competencia, aunque se pretendiera recortar esta mediante una norma legal presupuestaria.

---

<sup>5</sup> Fundamento 38 de la sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC


### III.- DE LAS PROPUESTAS Y OBSERVACIONES A LAS PROPUESTAS DE CONVENIO COLECTIVO PRESENTADAS POR LAS PARTES:

3.1. Teniendo en consideración el escrito de Propuesta Final de Convenio Colectivo presentado por el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay; los mismos que obran en el expediente principal; estando además a lo señalado en el numeral 9 de las Reglas que rigen el presente proceso arbitral laboral; el Tribunal Arbitral precisa que la única propuesta final presentada es la del SUTRAMUN, bajo la siguiente fórmula:

Presentamos que nuestra solicitud que está relacionada con las condiciones laborales, económicas y sindicales que se encuentran planamente ligadas a nuestras actividades como Trabajadores Empleados Municipales, conforme al detalle siguiente:


#### PRETENSIONES ECONÓMICAS:

##### PRIMER ENUNCIADO:



La Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar un incremento de remuneración en forma mensual y permanente de S/ 500.00 (Quinientos con 00/100 Soles), a partir del 1ro de enero de 2019 para los trabajadores sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay.

##### SEGUNDO ENUNCIADO:



La Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar una asignación por vacaciones de conformidad con las normas legales, ascendente a la suma de S/. 1,000.00 (un mil con 00/100 Soles), a todos los trabajadores empleados sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay a partir del mes de enero del 2019.

##### TERCER ENUNCIADO:

La Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar la suma de S/ 500.00 (Quinientos con 00/100 Soles), en forma adicional a la suma que fije el Gobierno Central, por concepto de Bonificación extraordinaria por Escolaridad, a partir del año 2019 a todos los trabajadores empleados sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay.

#### PRETENSIONES LABORABLES O CONDICIONES DE TRABAJO:

##### CUARTO ENUNCIADO:

La Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar una asignación por bienestar social de un racionamiento diario y permanente de S/. 15.00 (Quince con 00/100 Soles), de conformidad con lo dispuesto en el art. 142 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 a todos los trabajadores empleados sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay.

**OCTAVO ENUNCIADO:**

La Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar un incremento por concepto de víveres de Navidad de S/ 250.00 (Doscientos cincuenta con 00/100 Soles) a S/ 400.00 (Cuatrocientos con 00/100 Soles) a partir del año 2019 a todos los trabajadores empleados sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay.

**PRETENSIONES SOBRE DEMANDAS SINDICALES:**

**DECIMO ENUNCIADO:**

La Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar licencia sindical permanente con goce de remuneraciones para los dirigentes sindicales del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay.

**FUNDAMENTOS FACTICOS Y JURÍDICOS DE LA PROPUESTA FINAL DE CONVENIO:**

1) Señala el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay SUTRAMUN que su Propuesta de Convenio Colectivo está desarrollada en base a lo señalado en las actas de reunión de comisión paritaria del pliego de reclamos para el período 2019, en lo acordado en el Acta Final de acuerdos de la Comisión de Negociación suscrita en febrero de 2018; en referencia a los extremos de las demandas económicas, laborales y sindicales; además se basa en el resumen de recaudación de los ingresos y egresos propios de la Municipalidad Provincial de Islay, precisando que para ello han solicitado vía Acceso a la Información y Transparencia información y documentación económica financiera referida a los Estados Financieros, Estados de Gestión y Saldos de Balance de la Municipalidad Provincial de Islay referida a los períodos 2019, 2017 y 2018. Donde se puede verificar que la Municipalidad tiene un superávit en cuanto a disponibilidad presupuestal para que la Entidad pueda asumir los pedidos de las condiciones económicas del SUTRAMUN solicitadas dentro de la negociación colectiva relacionadas con el pliego de reclamos para el periodo 2019.

2) Además, señala que en cuanto al origen constitucional del procedimiento arbitral ha sido destacado de manera concluyente y gráfica por el Tribunal Constitucional, -en adelante TC: *“Es justamente, la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen..., que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que forma parte esencial del orden público constitucional. La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 2º, inciso 24, literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139º de la propia Constitución”.*

3) Señala el SITRAMUN MPA, que el derecho a la Negociación Colectiva es un derecho constitucional reconocido en el Inc. 2, del Art. 28 de la Constitución Política del Estado, por el cual se busca resolver los conflictos suscitados entre los trabajadores y empleadores, es un elemento fundamental del derecho a la Libertad sindical ya que si no estuviera presente la capacidad de negociar de los trabajadores no se podría hablar de un derecho de libertad sindical.

4) Señala también el SUTRAMUN, que sobre el Control Difuso en Jurisdicción Arbitral el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 6167-2005-PHC/TC, la cual tiene carácter de precedente vinculante, precisa: *“Sin embargo de la especial naturaleza del arbitraje, en tanto autonomía de la voluntad de las partes y, al mismo tiempo, de la independencia de la jurisdicción arbitral, no supone en absoluto desvinculación del esquema constitucional, ni mucho menos de cuadro de derechos y principios reconocidos por la Constitución. Como ya ha señalado este Tribunal, “La naturaleza de jurisdicción independiente del arbitraje, no significa que establezca el ejercicio de sus atribuciones con inobservancia de los principios constitucionales que informan la actividad de todo órgano que administra justicia, tales como el de independencia e imparcialidad de la función jurisdiccional, así como los principios y derechos de la función jurisdiccional. En particular, la jurisdicción, no se encuentra exceptuada de observar directamente todas aquellas garantías que componen el derecho al debido proceso”.*

5) De otro lado, precisa el SUTRAMUN en términos de la Organización Internacional del Trabajo en concordancia con lo señalado en la Constitución; el Derecho del Trabajo es un Derecho Fundamental, en ese entendido la negociación colectiva es entendida como cualquier forma de discusión o diálogo destinada a lograr un acuerdo, y tiene

por objeto reglamentar, por medio de acuerdos, contratos o convenios colectivos las condiciones del empleo.

6) Manifiestan que conforme se tiene del cuarto punto resolutive de la Sentencia del Tribunal Constitucional, se dispuso la VACATIO SENTENTIAE de la SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL del 26 de abril de 2016 recaída en el PLENO JURISDICCIONAL Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-P1/TC, esto a partir del inicio de la primera legislatura 2016-2017 y como máximo de un año, pues al iniciarse dicha legislatura con fecha 23 de Julio y haber transcurrido más de un año ha culminado la "vacatio sententiae"; y, como resultado se tiene que está en vigencia, la inconstitucionalidad de toda prohibición que contengan las leyes de presupuesto y la Ley Servir N° 30057 y su reglamento el D.S. 040-2014-PCM, sobre el incremento de remuneraciones en la negociación colectiva de remuneraciones. Por lo que nuestra petición final se encuentra arreglada a Ley y a la Constitución.

7) Precisan de la propuesta final que se tiene una clausula delimitadora en aplicación al fundamento Noveno de la CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016, LIMA: "... En ese orden de ideas, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, establecen que el sindicato más representativo; es decir, aquel que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de un ámbito determinado, ejerce la representación de éstos y de todos los trabajadores de dicho ámbito (afiliados o no afiliados); en cambio, el sindicato que no cuente con dicha mayoría solo asume la representación de sus afiliados. En razón a lo expuesto, el convenio, suscrito por el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores de un determinado ámbito (sindicato mayoritario), comprenderá a todos los trabajadores del mismo (afiliados y no afiliados); en tanto que, si el sindicato no afilia a dicha mayoría y tienen la condición de sindicato minoritario, el convenio que suscriba alcanzará únicamente a sus afiliados..."

8) De otro lado señalan en la propuesta final, está basado en condiciones de Trabajo materia que puede ser negociada conforme a lo dispuesto por el Art. 42 de la Ley N° 30057:

*"...Artículo 42. Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo. Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus*

*compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen..."*

Sostienen que las condiciones de trabajo pueden ser negociadas, entre ellas, las que se refieren a la movilidad en efectivo. Hace referencia al informe N9 INFORME TÉCNICO N° 1649-2016-SERVIR/GPGSC:

*"...De las compensaciones no económicas y condiciones de trabajo.*

*2.11 A partir de la entrada en vigencia de la ley N° 30057, ley del Servicio Civil, su artículo 42", en materia de negociación colectiva, establece lo siguiente: "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" (El énfasis es nuestro).*

*2.12 Del citado texto legal, debemos entender por compensaciones no económicas a los "beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor. Por su parte, en el marco de la negociación colectiva, debemos entender por condiciones de trabajo o condiciones de empleo a "los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor para el cumplimiento de funciones"5.*

*2.13 Al respecto, sostiene Jorge Toyama Miyagusuku, que "las condiciones de trabajo -tal como están concebidas en nuestro ordenamiento- son todas aquellas prestaciones que debe brindar el empleador para el que el trabajador pueda laborar de manera adecuada. Todos los gastos, condiciones, prestaciones, bienes y servicios, que debe proporcionar el empleador para que el trabajador cumpla con su prestación ingresan dentro de esta categoría de condiciones de trabajo".*

*2.14 Citan a Javier Neves: "La puesta a disposición de los servicios del trabajador importa que el empleador debe brindar todas y cada una de las condiciones de trabajo que se requieran para la cabal prestación de servicios del trabajador.*

*Son, para ella, necesarias para que el trabajo se ejecute y se entregan en razón de estar el trabajador al servicio de la empresa, de otro modo existiría el riesgo de incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios o simplemente se verificaría un total incumplimiento de los servicios.*

2.15 Concluyen en que la entrega de una condición de trabajo puede consistir en un bien o un servicio, así como en la entrega de un monto dinerario; por ejemplo, cuando un servidor asume directamente el costo de la condición de trabajo, por lo que la entidad reembolsa a éste el gasto incurrido (costo de la movilidad para acudir a una reunión realizada fuera del centro de trabajo o en el caso de los viáticos en una comisión del servicios cuando el servidor ha asumido los gastos de alimentación, hospedaje y movilidad).

2.16 Sostienen, que respecto de este último extremo, el costo o valor de las condiciones de trabajo no tiene naturaleza remunerativa (de lo cual podemos inferir que no se encontraría dentro de la prohibición de incrementos remunerativos). Asimismo, no tienen condición remunerativa todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para aquél. Concluyen en que, la entrega de un bien, la percepción de un monto dinerario o la prestación de un servicio, será considerado como condición de trabajo en la medida que sean necesarias e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya una ventaja patrimonial para éste...”

Asimismo, sustentan su propuesta en la posibilidad económica con la que cuenta la Municipalidad Provincial de Islay, *que le permite incluso contratar personal mediante CAS Contrato administrativo de servicio, en exceso para esta Municipalidad*, así mismo para sustentar la petición final, ofrece como prueba, el peritaje contable sobre los ingresos de la Municipalidad.

**DEL ESCRITO DENOMINADO APERSONAMIENTO Y OBSERVACIONES A LA PROPUESTA DE CONVENIO COLECTIVO, PRESENTADO POR LA PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY**



3.2. En el escrito referido, la Procuraduría señala que no procede la propuesta planteada dado que en la administración pública a partir de la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil (Ley 30057) y existiendo impedimento expreso en la Ley de Presupuesto para el Sector Público del Año 2018 (Ley 30693), el derecho de los servidores públicos a solicitar mejoras en las condiciones de trabajo NO ALCANZA A LAS COMPENSACIONES ECONOMICAS O REMUNERACIONES, de tal modo que la vía de negociación colectiva no es la pertinente para obtener aumentos remunerativos, como tampoco es posible vía procedimiento de arbitraje conforme indica normas expresas, según el detalle siguiente:

1.- Las pretensiones contenidas en su demanda arbitral han sido derivadas a Alcaldía y Gerencia Municipal sin que haya pronunciamiento expreso de su posición al respecto, tampoco se ha cumplido como se ha solicitado con adjuntar los acuerdos parciales a los cuales pudieran haber arribado, en tal sentido, la decisión de la entidad es no aceptar ninguno de las propuestas contenidas en la Demanda Arbitral interpuesta.

2.- Fundamenta su absolución en que no se puede excluir a los demás trabajadores de la entidad señalando que únicamente beneficiara el laudo a los trabajadores agremiados a su sindicato puesto que por principio constitucional a igual trabajo igual remuneración como también se precisa en los convenios de la OIT.

3.- Los pliegos de reclamos se realizan de manera anual, y conforme a la ley SERVIR pueden ser también bianuales, resulta ambigua la pretensión de los sindicalizados que pretenden por un lado que sea por el ejercicio 2019 y luego más adelante en su ensayo de demanda colocan que el convenio regirá para el periodo 2019.

Por otro lado, en el mismo punto se precisa que lo avanzado corresponde a lo resuelto para, el ejercicio 2013 y que éste se ha vuelto fijo y permanente; sin embargo, por asunto de derecho los convenios colectivos rigen de manera anual y esto por normas presupuestales que parten de la Ley Marco del Presupuesto, las cuales resultan invulnerables.

4.- No es posible atender a este pedido por consideraciones legales, en lo referente a la Remuneración Reunificada, de la que habla la demandante por cuanto el Decreto Supremo N° 057-86-PCM, estableció el inicio de la aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, Bonificaciones, Beneficios y Pensiones para los funcionarios y servidores de la Administración Pública, el mismo que alcanzaba a todos los

funcionarios y servidores del Estado con excepción del personal de la Fuerza Armada, Fuerzas Policiales y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Este Decreto Supremo, establece en su artículo 3°, la estructura inicial de Sistema Único de Remuneraciones, sin embargo los demandantes no tienen presente lo dispuesto por el Decreto Legislativo 847, el cual tuvo por finalidad congelar los montos previstos para los conceptos remunerativos, así dispuso en su artículo 1° que “las remuneraciones, bonificaciones, beneficios, pensiones y en general, cualquier otra retribución por cualquier concepto de los trabajadores y pensionistas de los organismos y entidades del Sector Público, excepto gobiernos locales y sus empresas, esto se hizo en una coyuntura inflacionaria puesto que en los demás estamentos públicos excepto gobiernos locales su remuneración básica era diminuta o exigua fijando con este Decreto Supremo y otros que le sucedieron la posibilidad de reajustarla estableciendo a partir de la vigencia de esta norma una remuneración básica de S/. 50,00 en lugar de los 0.50 que percibían cosa que no se aplica a los gobiernos locales que tienen otra estructura de pago. En tal sentido no es aplicable esta norma a gobiernos locales.

5.- Esta norma citada además por lo antes dicho y de manera expresa no considera a los trabajadores de la actividad privada en este caso los obreros de la MDM por cuanto el Art. 37 de la LOM señala que su régimen apropiado es el de la actividad privada del D. Leg. 728. D.S. 057-86-PCM. Artículo 29.- Están comprendidos en los alcances del presente Decreto Supremo todos los funcionarios y servidores del Estado con excepción del personal de la Fuerza Armada, Fuerzas Policiales y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Concluye la procuraduría en que las pretensiones de la demandante SITRAMUN se circunscriben únicamente a pretensiones económicas, no siendo parte de su demanda el anexo 2, Copia del pliego de reclamos el cual como se puede apreciar solo es para el ejercicio fiscal 2019, que pretenderían que sea bi anual como lo sugiere la Ley SERVIR.

6.- Asimismo, precisa que en la demanda arbitral no se habla de Condiciones laborales, por lo tanto, el Laudo no debería pronunciarse al respecto.

De otro lado, solicita que el Arbitro al momento de resolver se sirva tener presente que:

- a) La Constitución y Ley Orgánica de Municipalidades establecen un marco legal por el cual se les atribuye autonomía política económica y administrativa en los asuntos de su competencia.
- b) Que el Art. 6 de la Ley 30693, Ley de Presupuesto para el Sector Público 2018, precisa: *"Prohíbese en las entidades del gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, si como en las demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Así mismo queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones de toda índole con las mismas características señaladas anteriores. 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.*
- c) Que la cuarta disposición transitoria, numeral 2) de la Ley 28411. Ley General del sistema Nacional de Presupuesto, indica que la aprobación y reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos y refrigerio y movilidad de los trabajadores de los gobiernos Locales, se atienden con cargo a los ingresos corrientes de cada Municipalidad. Su fijación se efectúa de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Supremo Nro. 070-85-PCM, y de conformidad a lo prescrito en el presente artículo, corresponde al Concejo Provincial o Distrital, según sea el caso y bajo responsabilidad, garantizar que la aprobación y reajuste de los precitados conceptos, cuenten con el correspondiente financiamiento debidamente previsto y disponible, bajo sanción de nulidad de pleno derecho de los actos administrativos que los formalicen. No son de aplicación a los Gobierno Locales los aumentos de remuneraciones, bonificaciones o beneficios de cualquier otro tipo que otorgue el Poder Ejecutivo a los servidores del Sector Público, cualquier pacto en contrario es nulo.

- d) Asimismo, manifiesta que el Artículo 10 de la directiva Nro. 001-2017-EF-01, Directiva de programación multianual se precisa en el apartado a) y punto a.1) No se debe prever recursos para futuros reajustes, incrementos o aprobación de remuneraciones, escalas, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, incentivos laborales y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, mecanismo y fuente de financiamiento.

Concluye que en mérito a lo señalado no es posible atender las pretensiones del Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay SUTRAMUN expresadas en su propuesta de Convenio Colectivo.

#### **IV.- DE LA AUDIENCIA DE SUSTENTACIÓN DE PROPUESTAS, INFORMES ORALES Y ALEGATOS FINALES PRESENTADOS POR LAS PARTES:**

4.1. Con fecha 02 de julio de 2018; y, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 13 de las Reglas que rigen el presente proceso arbitral laboral se desarrolló la audiencia de sustentación de propuestas finales e informes orales, debiendo precisar que cada una de las partes hizo uso de la palabra para dar a conocer sus alegatos o informes orales y alegatos a los términos técnico-legales en relación a las propuestas de convenio colectivo que se encuentran en el presente proceso arbitral laboral voluntario.

4.2. Adicionalmente y por temas de practicidad con la finalidad de tener los detalles y pormenores de la misma, se contó con un registro de filmación audiovisual que acredita lo oralizado y actuado en la audiencia correspondiente, DVD que se encuentra anexo en el Expediente arbitral.

4.3. Ambas partes a través de sus abogados desarrollaron sus alegatos e informes correspondientes; dando a conocer sus argumentos fundamentando sus pretensiones y puntos de vista jurídicos en referencia a sus escritos postulatorios; absolviendo a la vez las preguntas e inquietudes formuladas por el árbitro único en torno al presente proceso arbitral laboral voluntario y ad hoc. Habiendo además ambas partes entregado pruebas conducentes y útiles para el desarrollo del presente procedimiento arbitral.

4.4. En ese orden de ideas, ambas partes con fecha 10 de julio de 2018 cumplieron con presentar sus respectivos escritos de Alegatos Finales; los mismos que ratifican en todos sus extremos tanto sus escritos postulatorios de Propuestas de Convenio

Colectivo como sus escritos de Observaciones a las Propuestas de Convenio Colectivo, según el detalle siguiente:

**El Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay señala en sus alegatos finales que:**

1) Su Propuesta de Convenio está desarrollada en base a lo señalado en las actas de reunión de comisión paritaria del pliego de reclamos para el período 2019, en el resumen de recaudación de los ingresos y egresos propios de la Municipalidad Provincial de Islay.

2) Además, señala que en cuanto al origen constitucional del procedimiento arbitral ha sido destacado de manera concluyente y gráfica por el Tribunal Constitucional, -en adelante TC: *“Es justamente, la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen..., que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que forma parte esencial del orden público constitucional. La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 2º, inciso 24, literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139º de la propia Constitución”.*

3) Señala también el Sindicato, que sobre el Control Difuso en Jurisdicción Arbitral el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 6167-2005-PHC/TC, la cual tiene carácter de precedente vinculante, precisa: *“Sin embargo de la especial naturaleza del arbitraje, en tanto autonomía de la voluntad de las partes y, al mismo tiempo, de la independencia de la jurisdicción arbitral, no supone en absoluto desvinculación del esquema constitucional, ni mucho menos de cuadro de derechos y principios reconocidos por la Constitución. Como ya ha señalado este Tribunal, “La naturaleza de jurisdicción independiente del arbitraje, no significa que establezca el ejercicio de sus atribuciones con inobservancia de los principios constitucionales que informan la actividad de todo órgano que administra justicia, tales como el de independencia e imparcialidad de la función jurisdiccional, así como los principios y derechos de la función jurisdiccional. En particular, la jurisdicción, no se encuentra exceptuada de observar directamente todas aquellas garantías que componen el derecho al debido proceso”.*

4) Finalmente, en términos de la Organización Internacional del Trabajo en concordancia con lo señalado en la Constitución; el Derecho del Trabajo es un Derecho Fundamental, en ese entendido la negociación colectiva es entendida como cualquier forma de discusión o diálogo destinada a lograr un acuerdo, y tiene por objeto reglamentar, por medio de acuerdos, contratos o convenios colectivos las condiciones del empleo.

5) La Negociación Colectiva es el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en el contexto de una relación laboral. En ese sentido, dentro del respeto del orden público constitucional, la Constitución impone al Estado el deber de fomentar la negociación colectiva y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Al lado de estas tareas de fomento y estímulo, al Estado también le corresponde la obligación constitucional de asegurar y garantizar que los convenios aprobados tengan "*fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado*" (fundamento 5 de la STC 0785-2004-PA/TC). Las normas particulares derivadas de este proceso de negociación "tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado" (artículo 28.2 de la Constitución) y, ante la aprobación de ellas por los sujetos legitimados, el Estado tiene la obligación de garantizar su cumplimiento mediante el reconocimiento de una serie de derechos de organización y procedimiento. Estos últimos, que pueden concretarse a través de la creación de una serie de agencias gubernamentales y el establecimiento de procedimientos rápidos y eficaces, a su vez, forman parte del deber estatal de garantizar las condiciones necesarias para su ejercicio y su tarea de promover su desarrollo (fundamento 3 de la STC 0261-2003-AA/TC).

6) Deberá entenderse que el concepto "condiciones de trabajo y empleo" comprende la posibilidad de que entre trabajadores y empleadores se alcancen acuerdos relacionados con el incremento de remuneraciones. Sin embargo, no es inconstitucional, por afectación del principio de igualdad, que el legislador establezca un régimen jurídico diferenciado según el proceso de negociación, y que la materialización de los acuerdos colectivos comprenda a los trabajadores del ámbito privado o, en cambio, a los servidores públicos. Esto es consecuencia, en el caso de los trabajadores públicos -con independencia del régimen laboral al cual estos últimos estén adscritos-, del hecho de que acuerdos de esta naturaleza han de alcanzarse en el marco del interés general, al cual están funcionalmente orientados los órganos de la

Administración Pública, y de conformidad con los principios constitucionales que regulan el régimen presupuestal del Estado.

7) La Negociación Colectiva en la Administración Pública está condicionada por los procesos presupuestarios, los cuales, a su vez, dependen de factores como el crecimiento económico, la deuda pública, el nivel de descentralización, el grado de estabilidad política, la tendencia política del Gobierno, la demografía, la tasa de desempleo, la participación del sector público en el PBI, las preferencias de los contribuyentes, la evolución de los ciclos económicos y las reglas presupuestarias de cada ordenamiento. Empero, no debe perderse de vista que el derecho de negociación colectiva es principalmente un proceso de diálogo en el que no siempre los trabajadores obtendrán todas sus demandas, y que eventualmente el ejercicio de este derecho involucra la necesidad de ceder algunas peticiones para obtener otros beneficios, dependiendo de las prioridades de la organización y las limitaciones económicas del Estado.

8) De otro lado, la obligación del Estado en relación con la promoción y el fomento de la negociación colectiva, en realidad, son de medios y no de resultados. Sin embargo, el proceso de negociación se debe llevar a cabo bajo reglas que permitan llegar a un acuerdo y que no traben esta posibilidad desde su inicio. Por ello, el TC considera que el Estado tiene la obligación de procurar llegar a un acuerdo, para lo cual debe llevar a cabo negociaciones verdaderas y constructivas, inclusive a través de la facilitación de informaciones relevantes y necesarias; evitar demoras injustificadas en la negociación o la obstrucción de la misma y tomar en cuenta de buena fe de los resultados de las negociaciones. Igualmente, los participantes en la negociación colectiva deben respetar mutuamente los compromisos asumidos y los resultados obtenidos a través de las negociaciones colectivas

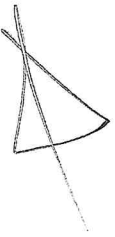
**De igual forma, la Procuraduría Pública de la Municipalidad Provincial de Islay señala en sus alegatos finales que:**

1) Han demostrado que las pretensiones contenidas en su demanda arbitral han sido derivadas a Alcaldía y Gerencia Municipal sin que haya pronunciamiento expreso de su posición al respecto.

2) Se ha demostrado que no existen acuerdos parciales a pesar de las afirmaciones de los demandantes quienes han cifrado sus expectativas únicamente en la pretensión económica.

3) Tenemos demostrado que no se puede discriminar a los demás trabajadores del resultado del presente arbitraje, hacerlo resultaría inconstitucional.

- La Constitución señala, la remuneración debe ser equitativa y suficiente, de forma tal que procure, para la persona trabajadora y su familia, bienestar material y espiritual (artículo 24).
- La retribución al trabajador por el servicio realizado para un empleador es entendida como un derecho fundamental que, además de su naturaleza alimentaría, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, amén que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana.
- El Tribunal Constitucional nos hace presente que: *“...el derecho a una remuneración está reconocido en la Constitución (artículos 23 y 24) y en instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7), el Convenio OIT N° 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (artículo 2, inciso1)...”*.
- El TC señaló, en su sentencia recaída en el Exp. 0020-2012-AI, que este abarca: el acceso a la remuneración, la prohibición de ser privado arbitrariamente de ésta, su carácter prioritario y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad, la equidad (no es posible discriminar en el pago de la remuneración) y la suficiencia de la remuneración (debe, por sí sola, garantizar al trabajador y a su familia el bienestar económico).
- El TC ha precisado que ello implica, además, el deber de no recortarla de forma injustificada, o de establecer diferenciaciones (como, por ejemplo, otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo). En ese sentido, ha sido enfático al afirmar que está vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona.





4) Han demostrado igualmente que los pliegos de reclamos se realizan de manera anual, y conforme a la ley SERVIR 30057 y su reglamento así como el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concordante con la Ley del Presupuesto para el Sector Público, los convenios colectivos de trabajo y en consecuencia el Laudo Arbitral no puede exceder este plazo de límite de su vigencia es decir deben ser máximo bi anuales; por lo tanto, está probado que la pretensión del sindicato, resulta ambigua la pretensión de los sindicalizados que postulan por un lado que sea por el ejercicio 2019 y luego más adelante en su ensayo de demanda colocan que el convenio regirá para el periodo 2019 - 2020.

Emitido el Laudo, este tendría una vigencia máxima de dos (02) años, es decir, se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente al acuerdo que se adoptó en el procedimiento de negociación colectiva. La vigencia está supeditada a que el convenio colectivo no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad, conforme lo señala el artículo 73° del referido Reglamento General de la Ley Marco del Presupuesto, normas que son invulnerables.

5) Han demostrado que: No es posible atender a el pedido de pretensiones económicas del SINDICATO por consideraciones legales, antes expuestas.

6) En lo referente a la Remuneración Reunificada, manifiesta que por Decreto Supremo N° 057-86-PCM, se estableció el inicio de la aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, Bonificaciones, Beneficios y Pensiones para los funcionarios y servidores de la Administración Pública, el mismo que alcanzaba a todos los funcionarios y servidores del Estado con excepción del personal de la Fuerza Armada, Fuerzas Policiales y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Este Decreto Supremo, establece en su Artículo 3° la estructura inicial de Sistema Único de Remuneraciones, sin embargo los demandantes no tienen presente lo dispuesto por el Decreto Legislativo 847, el cual tuvo por finalidad: "...congelar los montos previstos para los conceptos remunerativos, así dispuso en su artículo 1° que: "las remuneraciones, bonificaciones, beneficios, pensiones y en general, cualquier otra retribución por cualquier concepto de los trabajadores y pensionistas de los organismos y entidades del Sector Público, excepto gobiernos locales y sus empresas, esto se hizo en una coyuntura inflacionaria, puesto que en los demás estamentos públicos excepto gobiernos locales su remuneración básica era diminuta o exigua, fijando con este Decreto Supremo y otros que le sucedieron la posibilidad de

reajustarla estableciendo a partir de la vigencia de esta norma una remuneración básica de S/. 50.00 en lugar de los 0.50 que percibían cosa que no se aplica a los gobiernos locales que tienen otra estructura de pago. En tal sentido no es aplicable esta norma a gobiernos locales.

- Esta norma citada además por lo antes dicho y de manera expresa no considera a los trabajadores de la actividad privada, en este caso los obreros de la MDM, por cuanto el Art. 37 de la LOM señala que su régimen apropiado es el de la actividad privada del Dec. Leg. 728. D.S. 057-86-PCM. Artículo 2°.- *Están comprendidos en los alcances del presente Decreto Supremo todos los funcionarios y servidores del Estado con excepción del personal de la Fuerza Armada, Fuerzas Policiales y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.*

7) La Constitución y Ley Orgánica de Municipalidades establecen un marco legal por el cual se les atribuye autonomía política económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que el Art. 6 de la Ley 30693, Ley de Presupuesto para el Sector Público 2018 precisa: *"Prohíbese en las entidades del gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, así como en las demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Así mismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones 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.*

8) La cuarta disposición transitoria, numeral 2) de la Ley 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, indica que la aprobación y reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos, refrigerio y movilidad de los trabajadores de los gobiernos Locales, se atienden con cargo a los ingresos corrientes de cada Municipalidad. Su

fijación se efectúa de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Supremo Nro. 070-85-PCM, y de conformidad a lo prescrito en el presente artículo, corresponde al Concejo Provincial o Distrital, según sea el caso y bajo responsabilidad, garantizar que la aprobación y reajuste de los precitados conceptos, cuenten con el correspondiente financiamiento debidamente previsto y disponible, bajo sanción de nulidad de pleno derecho de los actos administrativos que los formalicen. No son de aplicación a los Gobierno Locales los aumentos de remuneraciones, bonificaciones o beneficios de cualquier otro tipo que otorgue el Poder Ejecutivo a los servidores del Sector Público, Cualquier pacto en contrario es nulo.

9) El Artículo 10 de la directiva Nro. 001-2017-EF-01, de programación multianual se precisa en el apartado a) y punto a.1) *No se debe prever recursos para futuros reajustes, incrementos o aprobación de remuneraciones, escalas, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, incentivos laborales y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, mecanismo y fuente de financiamiento.*

Sostiene que las pretensiones de la demandante SITRAMUN se circunscriben únicamente a pretensiones económicas no siendo parte de su demanda el anexo 2, Copia del pliego de reclamos el cual como se puede apreciar solo es para el ejercicio fiscal 2019. que pretenderían que sea bianual como lo sugiere la Ley SERVIR.

#### V.- ANTECEDENTES LEGALES SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO:

##### 5.1. El Convenio Colectivo de Trabajo como Contrato:

A criterio de este Tribunal Arbitral, los efectos de un convenio colectivo de trabajo deben ser analizados respecto a dos puntos de vista. En primer lugar, respecto a los trabajadores a quienes resultan aplicables los efectos del convenio, y, en segundo lugar, respecto a las obligaciones que nacen de dicho convenio y sobre todo los alcances de las mismas. Empecemos recordando que nuestra Constitución Política del Estado establece en el artículo 28 que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Ahora bien, el T.U.O. de la ley de relaciones colectivas de trabajo – aplicable supletoriamente a la negociación colectiva en el sector público - señala en su artículo 42 que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obligando a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma. Es decir, que en principio

un convenio colectivo de trabajo despliega los mismos efectos que un contrato, convirtiéndose en una fuentes generadora de obligaciones jurídicas para las partes que lo han suscrito; recordando que de acuerdo al artículo 1363 del Código Civil los contratos sólo producen efectos entre las partes que los otorgan. Y es que tal como lo refiere RODRÍGUEZ MANCINI, *“las normas que regulan las relaciones privadas con contenido patrimonial surgen, en general, de dos fuentes principales: el Poder Legislativo, que da normas heterónomas para los interesados, y el acuerdo entre éstos o autonomía de las partes”*<sup>6</sup>.

5.2. En coherencia con el carácter contractual de los convenios colectivos de trabajo, el reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo aprobado mediante D.S. 011-92-TR señala que la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley. Es decir, que el carácter obligatorio del convenio colectivo de trabajo radica en primer lugar en el respeto a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes y por ende a la libertad de las mismas para configurar el contenido y alcances de sus acuerdos dentro de las limitaciones que imponen el respeto a las normas imperativas y el orden público.

5.3. Si avanzamos en la lectura del D.S. 011-92-TR podremos advertir que la legislación peruana ha acogido una división de las cláusulas que integran el convenio colectivo de trabajo en función a los efectos que dichas cláusulas puedan tener sobre los trabajadores que se encuentren comprendidos en el ámbito de aplicación material del referido convenio.

5.4. Así, el artículo 29 del reglamento prevé la existencia de tres tipos de cláusulas en un convenio colectivo de trabajo, las cláusulas denominadas obligacionales, que son aquellas que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las parte del convenio; las cláusulas delimitadoras que son aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo; y finalmente, las cláusulas normativas, que son aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. La ley peruana agrega, además, que durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. Analicemos ahora los alcances de este último tipo de cláusula.

<sup>6</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (Director). *Derecho del Trabajo: Análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial*. T.3. ASTREA, Buenos Aires, 2010, p. 95

## 5.6. El Convenio Colectivo de Trabajo como Norma<sup>8</sup>:

A diferencia de un contrato civil cuyas obligaciones sólo producen efectos entre las partes que lo han suscrito, a través de un convenio colectivo de trabajo, las partes pueden generar obligaciones que no sólo son aplicables a quienes suscriben el pacto, sino que se aplican en forma general a aquellas personas que puedan estar comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Las cláusulas que contienen obligaciones normativas, son precisamente aquellas que cristalizan el principal efecto de un pacto colectivo, modificar de pleno derecho las relaciones contractuales individuales plasmadas en un contrato de trabajo.

5.7. RODRÍGUEZ MANCINI<sup>9</sup> señala que la distinción entre cláusulas normativas y obligacionales parte de una idea básica, los convenios colectivos sólo son contratos para las organizaciones firmantes (obligaciones), mientras que para los individuos comprendidos son como leyes. Esta clásica distinción respecto a los efectos normativos u obligacionales proviene tanto de la doctrina alemana como francesa. Así, ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, refiriéndose al derecho español, señalan que “ (...) es perfecta e íntegramente trasladable a nuestro Derecho de convenios colectivos, según doctrina unánime, la afirmación de la doctrina alemana de que la parte normativa del convenio colectivo no deviene contenido de las relaciones de trabajo correspondientes, sino que actúa en éstas desde fuera, como una ley, de que el convenio colectivo es una fuente de Derecho Objetivo” (HUECK y NIPPERDEY; HANAU y ADOMEIT; GAMILLSCHEG)<sup>10</sup> Los referidos autores agregan además que ante todo y sobre todo, el convenio colectivo es verdadera y propiamente una norma jurídica, pues así lo ha determinado el título III del Estatuto de los Trabajadores de España, específicamente el artículo 82.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> Para un análisis pormenorizado de esta institución recomendamos revisar VALDÉS DAL – RÉ, Fernando. *La eficacia jurídica de los convenios colectivos*. Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. N° 76/2004, pp. 21 – 66.

<sup>9</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. Op. Cit. p. 129

<sup>10</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. *Derecho del Trabajo*. Ed. Civitas y Thomson Reuters. 26 ed. Madrid. 2009, p. 1106

<sup>11</sup> Estatuto de los Trabajadores – España. Artículo 82. Concepto y eficacia.

1.- Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2.- Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

5.8. Por su parte, DE LA CUEVA indica que la Escuela Francesa ha señalado que las convenciones colectivas de trabajo se componen de cuatro elementos: a) las disposiciones accidentales, ocasionales o transitorias, b) un segundo elemento bautizado como la *envoltura protectora* que tiene como fin la aplicación del contrato colectivo; c) el tercer elemento sería lo que nosotros denominamos la parte normativa del convenio, lo que REYNAUD denominó núcleo del convenio y que se define como las condiciones de trabajo que regirán las prestaciones individuales de servicios; y finalmente d) la parte obligacional que genera derechos y deberes entre las partes contratantes.<sup>12</sup>

5.9. En el caso de nuestro país, la redacción del reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo es muy clara al señalar que las cláusulas normativas se interpretan, durante su vigencia, como normas jurídicas, en tanto que las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos.<sup>13</sup>

#### VI.- SOBRE LOS CONCEPTOS REMUNERATIVOS Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

6.1. El Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay ha señalado en su escrito de presentación de propuesta de convenio colectivo de trabajo de fecha 29 de mayo de 2018, que los conceptos materia del presente arbitraje laboral son condiciones de trabajo, económicas y sindicales.

6.2. Al respecto es necesario precisar que de acuerdo a lo establecido por el artículo 06° del D.S. 003-97-TR – T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728-Ley de productividad y competitividad laboral, constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Este Tribunal Arbitral trae a colación las normativas del sector privado, en consideración a la pauta interpretativa que fija sobre los conceptos que constituyen remuneración.

3.- Los Convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

<sup>12</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. T. II. Editorial Porrúa, México, 2008, p. 422 y ss

<sup>13</sup> El artículo 168 del Código Civil dispone que el acto jurídico debe ser interpretado de acuerdo con lo que se haya expresado en él y según el principio de la buena fe. Por su parte, el artículo 169 señala que las cláusulas de los actos jurídicos se interpretan las unas por medio de las otras, atribuyéndose a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas y finalmente el artículo 170 dispone que las expresiones que tengan varios sentidos deben entenderse en el más adecuado a la naturaleza y al objeto del acto.

6.3. En este sentido, resulta claro que en la medida que el ingreso de un trabajador sea de libre disposición, tenga su origen en la relación laboral y constituya una ventaja patrimonial para éste, debe ser considerado como remuneración independientemente de la denominación que las partes en la relación laboral le puedan asignar. En la misma línea de ideas, las condiciones de trabajo no constituyen para ningún efecto remuneración, en la medida que no representan ventajas patrimoniales para el trabajador, ya que son necesarias para la prestación del servicio.

6.4. En efecto, las condiciones de trabajo son prestaciones en especie o en dinero que no califican como conceptos remunerativos. Prácticamente, en toda relación laboral se aprecian condiciones de trabajo, entendidas como aquellas que permiten una correcta prestación laboral. La gradualidad o intensidad de tales condiciones de trabajo variarán en función a la actividad del empleador y el puesto de trabajo, pero siempre se verificará en las relaciones laborales; inclusive, podrá el empleador directamente no proporcionarlas sino que lo hará a través de un tercero o más todavía por medio de un reembolso al propio trabajador si este último asumió el costo de la condición de trabajo; no obstante ello, estas modalidades no descalificarán el hecho de que estamos ante una condición de trabajo.

6.5. Dicho esto, el Tribunal Arbitral Unipersonal, advierte que los artículos 42 y 44 de la Ley del Servicio Civil pretenden constreñir el contenido y alcances de la negociación colectiva, limitando el ámbito de negociación a aspectos no económicos, y declarando nulo todo acuerdo, incluidos laudos arbitrales, que contengan una disposición que no cumpla con tales estándares. Sin embargo, advertimos que la razón de ser del arbitraje es regular remuneraciones (condiciones económicas) y demás condiciones de trabajo, de modo que, si se restringe dicho ámbito de regulación, se transgrede su razón de ser y se desnaturaliza su esencia.

## VII.- SOBRE EL CONTROL DIFUSO Y SU APLICACIÓN POR EL TRIBUNAL ARBITRAL:

7.1. Los árbitros en su rol de *"jueces privados"* están obligados a velar por el respeto a la Constitución del Estado, teniendo la capacidad de ejercer el control constitucional difuso. La jurisdicción arbitral se encuentra debidamente normada en el Artículo 139 Inciso 1 de la Constitución Política del Estado que establece: *"La Unidad y exclusividad de la función Jurisdiccional. No existe ni puede establecer jurisdicción alguna*

*independiente, con excepción de la Militar y la Arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación.*

7.2. El arbitraje es, la forma de resolución de conflictos por las cuales las partes deciden someter su diferencia a la decisión de un tercero, sea Tribunal Arbitral o Arbitro Único, a quien confieren competencia para tal fin. Se trata, por tanto, de un medio de solución de conflictos al que pueden recurrir voluntariamente las partes involucradas, que consiste en trasladar la competencia resolutoria de éstas hacia afuera, de modo que ellas se sujetan a lo que determine el Tribunal Arbitral o Arbitro Único que han elegido con plena autonomía. En tal sentido, el mismo Tribunal Constitucional ha señalado que *“se concibe a esta institución como el proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de justicia”*.<sup>14</sup>

7.3. El árbitro no puede dejar de lado las normas del marco constitucional, ni mucho menos desconocer los derechos fundamentales de las personas, debiendo el laudo arbitral contener en su fundamentación el respeto irrestricto a las normas que regulan los derechos fundamentales y constitucionales.

7.4. El artículo 51° de la Constitución Política Peruana, establece que la Constitución prevalece sobre toda norma legal (Principio de Supremacía), siendo su mandato imperativo, mandato que es de aplicación al ejercicio del árbitro, sobre cualquier otra disposición que regule su proceder.

7.5. El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente Nro. 3471-2004-AA/TC establece que: *“Si bien la Constitución, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 138°, reconoce a los jueces la potestad para realizar el control difuso, ello no se deriva que la indicada potestad les corresponda únicamente a los jueces, ni tampoco que el control difuso se realice únicamente dentro del marco de un proceso judicial (El Pleno del Jurado Nacional de Elecciones y el Propio Órgano cautelador están facultados a ejercer control difuso), como lo resolvió el Tribunal Constitucional según Expediente N° 3741-2004-AA/TC. donde se aplicó el Principio General de carácter Lógico – Técnico “Quien puede lo más, puede lo menos”*.<sup>15</sup>

7.6. Dicho criterio además ha sido recogido en la sentencia recaída en el expediente Nro. 6167-2005-PHC/TC, la cual tiene carácter de precedente vinculante, la misma que

<sup>14</sup> Fundamento 3 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6167-2005-HC/TC

<sup>15</sup> GARCÍA TOMA, Víctor; Introducción a las Ciencias Jurídicas; Edit. Jurista Editora, Lima 2011



señala en su fundamento 8: “(...) Sin embargo de la especial naturaleza del arbitraje, en tanto autonomía de la voluntad de las partes y, al mismo tiempo, de la independencia de la jurisdicción arbitral, no supone en absoluto desvinculación del esquema constitucional, ni mucho menos de cuadro de derechos y principios reconocidos por la Constitución. Como ya ha señalado este Tribunal, “La naturaleza de jurisdicción independiente del arbitraje, no significa que establezca el ejercicio de sus atribuciones con inobservancia de los principios constitucionales que informan la actividad de todo órgano que administra justicia, tales como el de independencia e imparcialidad de la función jurisdiccional, así como los principios y derechos de la función jurisdiccional. En particular, la jurisdicción, no se encuentra exceptuada de observar directamente todas aquellas garantías que componen el derecho al debido proceso”. “No obstante, el ejercicio del control difuso de constitucionalidad la jurisdicción arbitral debe ser objeto, como se acaba de expresar, de modulación por este Supremo Interprete de la Constitución, con el propósito de que se cumpla debidamente su finalidad de garantizar la primacía de la Constitución y evitar así cualquier desviación en el uso del control constitucional. Por ello, se instituye la siguiente regla: El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse el control difuso de constitucionalidad sobre una norma aplicable al caso de la que se 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”.<sup>16</sup>

7.7. Conforme hemos analizado en los puntos precedentes, la jurisdicción arbitral en materia laboral tiene sólidas bases constitucionales y los árbitros en su rol de “jueces privados” están obligados a velar por el respeto de la Constitución, al punto que un numeroso sector de la doctrina y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional han señalado con claridad que los árbitros tienen la facultad para ejercer el control constitucional difuso.

7.8. Al respecto, se ha afirmado que “no debemos olvidar que el principio de supremacía constitucional que concurre con el principio de jerarquía normativa es

<sup>16</sup> Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N° 00142-2011-PA/TC

*obligatorio para todos, gobernantes y gobernados sin excepción, por lo tanto, no existiría argumento alguno que exima a los árbitros de ejercer un control de constitucionalidad durante el proceso arbitral”<sup>17</sup>; agregando que “aparte de los deberes generales de los árbitros-jueces particulares como son garantizar el debido proceso, fundamentar o motivar sus decisiones, cuando corresponda y otros, consideramos de gran relieve el deber de control de la constitucionalidad y consideramos que su incumplimiento será sustento suficiente para cuestionar un laudo arbitral en sede constitucional”<sup>18</sup>. Asimismo, Santisteban ha sostenido que “es indudable que en situaciones como las descritas para los tribunales administrativos, un tribunal arbitral podrá y deberá aplicar el control difuso”<sup>19</sup>.*

*7.9. También se ha sostenido que “el arbitraje no puede desenvolverse al margen de la Constitución y del respeto por los derechos fundamentales de la persona, a riesgo de que sea declarado inconstitucional; puesto que no se trata de un fin en sí mismo, sino de un medio o un instrumento para la resolución pacífica de controversias que versen sobre materias de carácter disponible por las partes, de conformidad con la Carta Magna”<sup>20</sup>; a lo que agrega que: “en consecuencia, el deber de respetar y cumplir el artículo 51 de la Carta Magna que establece que: «La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente [...] «alcanza también — y no podría ser de otro modo — a los árbitros, quienes se encuentran sometidos a la Constitución de manera directa; y no sólo a través de la ley. De modo tal que la legitimidad de sus actos no viene determinada únicamente por el respeto a las estipulaciones contenidas en el convenio arbitral o por el cumplimiento de las normas legales vigentes — más aún, si éstas podrían en un caso concreto resultar inconstitucionales — sino, antes bien, por su respeto a la Constitución”<sup>21</sup>.*

*7.10. Esta línea doctrinal se sustenta en diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional, en los que se parte de reconocer que la función arbitral no sólo se basa en la autonomía de la voluntad, para indicar luego que forma parte esencial del ordenamiento público constitucional, “definida por el respeto a la supremacía*

<sup>17</sup> HUNDSKOPF, Oswaldo, *op. cit.*, página 23.

<sup>18</sup> HUNDSKOPF, Oswaldo, *op. cit.*, página 24.

<sup>19</sup> SANTISTEBAN DE NORIEGA, Jorge. Artículo en “Revista Peruana de Arbitraje”, No. 4, página 42.

<sup>20</sup> LANDA ARROYO, César, *op. cit.*, página 30.

<sup>21</sup> LANDA ARROYO, César, *op. cit.*, página 35.

normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51º de la Carta Magna”<sup>22</sup>. A lo que agrega que “si bien la Constitución, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 138º, reconoce a los jueces la potestad para realizar el control difuso, de ahí no se deriva que dicha potestad les corresponda únicamente a los jueces, ni tampoco que el control difuso se realice únicamente dentro del marco de un proceso judicial”<sup>23</sup> (subrayado nuestro).

7.11. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado que “en la Ley Fundamental del Estado, no existe una disposición expresa que prohíba hacer cumplir el principio jurídico de la supremacía constitucional. En ese sentido, KELSEN ha señalado que “si el orden jurídico no contiene una regla explícita en contrario, hay la presunción de que todo órgano aplicador del derecho tiene la facultad de negarse a aplicar leyes inconstitucionales. Como los órganos tienen a su cargo la tarea de aplicar ‘leyes’, naturalmente están obligados a investigar si la regla cuya aplicación se propone es realmente una ley. Pero la restricción de esta facultad necesita de una prescripción explícita”<sup>24</sup>.

7.12. Además de todo lo dicho, el artículo VI in fine del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional señala que “los jueces -y por extensión, también los árbitros- interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional”.

7.13. El artículo transcrito consagra el principio de interpretación de las normas legales conforme a la Constitución, según la interpretación que de sus preceptos y principios efectúe el Tribunal Constitucional. Ello significa que en el caso que una interpretación de la ley devenga incompatible con la norma constitucional, a la luz de los parámetros interpretativos elaborados por el Tribunal Constitucional, se deberá preferir, en caso de existir, aquella otra que se ajuste al contenido de la Constitución. Por lo que los

<sup>22</sup> Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 28 de febrero de 2006, dictada en el expediente No. 6167-2005-PHC/TC.

<sup>23</sup> Fundamento 7 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 3741-2004-AA/TC.

<sup>24</sup> Fundamento 5 de la Resolución de fecha 13 de octubre de 2006, para resolver el pedido de aclaración respecto de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 3741-2004-AA/TC.

Tribunales Arbitrales quedan vinculados a los preceptos y principios constitucionales reconocidos en las resoluciones del Tribunal Constitucional<sup>25</sup>.

7.14. Así las cosas, se puede apreciar que el supremo intérprete de la Constitución y del control de la constitucionalidad como lo es el Tribunal Constitucional ha reconocido expresamente que un tribunal arbitral puede efectuar control difuso. Por ello, se instituye la siguiente regla: El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse el control difuso de constitucionalidad sobre una norma aplicable al caso de la que dependa la validez 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.

#### VIII.- PREDOMINIO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LAS RESTRICCIONES PRESUPUESTARIAS:

**Del fundamento constitucional específico de la jurisdicción arbitral laboral: La obligación del Estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos.**

8.1. Los derechos colectivos de trabajo, particularmente, la negociación colectiva, tienen un reconocimiento constitucional de larga data desde el artículo 43° de la Constitución de 1933. En la norma suprema actual, el Art. 28° Inciso 2, y se encuentra reconocido como un derecho protegido por el proceso de amparo Art. 37 Inc. 11 del Código Procesal Constitucional. El Art. 28° señala que: *“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga”*. También, como ya se mencionó, el numeral 2, del mismo artículo establece que el Estado *“Fomenta la negociación colectiva”*, de modo que no sólo estamos ante un derecho explícitamente reconocido por la Constitución, sino que esta misma ha determinado que todo el Estado debe involucrarse en una visión y en un conjunto de medidas dirigidas a impulsar el ejercicio efectivo de este derecho.

8.2. La titularidad de tales derechos, vale decir, ámbito subjetivo de aplicación, acorde con el mandato de interpretar de los alcances de los derechos constitucionales de

<sup>25</sup> Fundamento 8 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 28 de febrero de 2006, dictada en el expediente No. 6167-2005-PHC/TC.

conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos que el Perú ha ratificado (Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución), debe establecerse teniendo a la vista los convenios internacionales de trabajo aprobados por la Organización Mundial del Trabajo – OIT (Convenio 87 y 98) y ratificados por el Perú mediante Resoluciones Legislativas Nro. 13281 y Nro. 14712, respectivamente.

8.3. Tanto el Convenio 87 como el Convenio 98 de la OIT, incluyen en su ámbito de aplicación a los trabajadores privados y a los públicos, con las únicas excepciones previstas por la propia Constitución del Estado y amparadas también en las normas internacionales. Así, lo han sostenido reiteradamente el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Sobre el particular, y de manera tajante el primero de los órganos citados ha señalado que: *“Las normas contenidas en el Convenio 87 se aplica a todos los trabajadores sin ninguna distinción y por consiguiente, amparan a los empleados públicos”*.<sup>26</sup>

8.4. En lo que respecta al Convenio 98, señala el Comité de Libertad Sindical que: *“(…) conviene establecer una distinción entre funcionarios que ejercen actividades propias de la administración del Estado (funcionario de los ministerios y demás organismos gubernamentales comparables) y los funcionarios que actúan en calidad de auxiliares de los precedentes, por una parte, y las demás personas empleadas por el Estado, en las empresas públicas o en las instituciones públicas autónomas, por otra. Sólo podrá excluirse del campo de aplicación del convenio 98 a la primera categoría de trabajadores a la que se ha hecho referencia (…)*”<sup>27</sup>

8.5. Igualmente, nuestro Tribunal Constitucional ha reconocido este derecho incluso a los funcionarios públicos, afirmando que: *“(…) en este sentido, la Constitución reconoce en su artículo 42° el derecho de sindicación de los servidores públicos. Consecuentemente, las organizaciones sindicales de los servidores públicos serán titulares del derecho a la negociación colectiva, con las excepciones que establece el mismo artículo 42°, a saber los funcionarios del Estado con poder de decisión, los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, y los miembros de las Fuerza Armadas y de la Policía Nacional”*.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

<sup>27</sup> Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo

<sup>28</sup> Fundamento 48 de la sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC

8.6. En este escenario, tenemos que resaltar que el derecho de la negociación colectiva de los trabajadores involucrados en el presente arbitraje tiene rango jurídico constitucional (como lo han reconocido, además, ambas partes en el proceso) y eficacia directa. Como ya se ha mencionado, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política ordena el fomento de este derecho, por lo que la norma máxima está señalando el signo promotor, debiendo el Estado dirigir su actividad a garantizar y facilitar su ejercicio en cumplimiento del mandato constitucional, lo que resulta plenamente coherente con lo previsto también por el artículo 4° del Convenio 98.

8.7. A la luz de tales consideraciones, se puede concluir que la presencia de un derecho constitucional obliga respecto de su contenido esencial; pero, además, en este caso, la norma máxima nacional y la internacional ha impuesto al Estado la obligación de actuar en sus diversos ámbitos en una línea de fomento Jurídico y Social.


8.8. Al respecto, debemos indicar que el contenido esencial del derecho de negociación colectiva pasa por la reglamentación: *"(...) por medio de contratos colectivos, de las condiciones de empleo (...)"* (artículo 4° del Convenio 98). En los mismos términos se expresa el Convenio 151, cuando en su artículo 7° hace referencia al contenido material de la negociación colectiva. Con mayor precisión todavía, el Tribunal Constitucional en la sentencia del 26 de marzo del 2006 recaída en el expediente Nro. 0261-2004-AA/TC, ha interpretado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando al respecto lo siguiente: *"En este sentido, el artículo 4° del Convenio Nro. 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".*<sup>29</sup>

8.9. Esto significa que estamos ante un derecho fundamental de carácter relativo, puesto que el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el expediente Nro. 0011-2004-AI/TC, que: *"(...) conforme al criterio uniforme de este Colegiado, ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues podría restringirse: a) cuando no se afecte su contenido esencial, esto es en la medida en que la limitación no haga perder al derecho toda su funcionalidad en el esquema de valores constitucionales; y b) cuando la limitación del elemento no esencial del derecho*


<sup>29</sup> Sentencia del 26 de marzo del 2006 recaída en el expediente Nro. 0261-2004-AA/TC

*fundamental tenga por propósito la consecución de un fin constitucionalmente legítimo u sea idónea y necesaria para conseguir tal objetivo (principio de proporcionalidad)(...)”.<sup>30</sup>*, por ende, sólo se podrá limitar este derecho siempre y cuando no vulnere el contenido esencial del derecho contenido en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado.

#### **IX.- SOBRE EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU VINCULACIÓN CON LAS NORMAS PRESUPUESTARIAS:**



**9.1.** La relación entre negociación colectiva y normas presupuestarias no ha sido armoniosa en nuestro país, sino que se ha caracterizado por el conflicto, por lo que ha sido necesario delimitar los ámbitos de la aplicación de cada una de ellas. Sobre el particular, diversos órganos internacionales y nacionales, de máximo nivel, han tenido ocasión de pronunciarse en los términos de respeto al contenido esencial del derecho de negociación colectiva. Así, a raíz de la publicación del Decreto de Urgencia Nro. 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 voluntaria consagrado en el Convenio Nro. 98 (...)”.*<sup>31</sup>



**9.2.** Cabe remarcar, que las normas presupuestales deben respetar el contenido esencial del derecho constitucional a la negociación colectiva, por lo que las restricciones sólo pueden afectar a la capacidad de oferta de las entidades estatales, sin trascender a la parte sindical, y mucho menos, al árbitro o los tribunales arbitrales.

**9.3.** Además de lo indicado, admitir las limitaciones presupuestarias podría significar que el derecho a la negociación colectiva quede supeditado a un acto de autoridad, en este caso, del propio Estado que es la propia contraparte en del proceso negocial; es decir, que exista o no el derecho a la negociación colectiva dependería en caso concreto de que el Estado, actuando como juez y parte, decidiera *a priori* adjudicar o no la respectiva partida presupuestaria, de modo que alcanzarían al derecho a

<sup>30</sup> Sentencia recaída en el expediente Nro. 0011-2004-AI/TC

<sup>31</sup> Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo

negociación aquellos trabajadores públicos a los que el Estado les asignara presupuesto, más no aquellos a quienes no lo hiciera. Esta posición resulta jurídicamente insostenible.

9.4. La Constitución del Estado prima en el Ordenamiento Jurídico y el derecho a la Negociación Colectiva, tiene rango Constitucional y no puede estar subordinado un derecho Constitucional a una norma ordinaria, como es la Ley de Presupuesto de la República pues a criterio de este Tribunal aquí aplica el principio de supremacía de la Constitución, desarrollado y reconocido en el numeral 51 de la Carta Suprema.

9.5. Debe reiterarse que la Constitución es la norma suprema, y como tal, debe primar sobre cualquier otra disposición legal, como explícitamente lo consagra 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, y como se verá posteriormente, la existencia de una norma que contravenga este texto deberá ser interpretada conforme a la Constitución, y si ello no es posible deberá inaplicarse. Esto es una consecuencia natural de su carácter normativo, de su rango superior y del establecimiento de la obligación de garantizar el respeto a los derechos fundamentales (artículo 44° de la norma suprema), como un deber fundamental del Estado.

**X.- SOBRE EL PRINCIPIO DE PROVISIÓN PRESUPUESTARIA Y SU INTERPRETACIÓN POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:**

10.1. El fundamento 11 de la STC 01035-2012-AC/TC establece que toda mejora económica dentro del sector público debe armonizarse con la disponibilidad presupuestaria, *debiéndose tener asegurado su financiamiento mediante ingresos propios*, a fin de no afectar el equilibrio presupuestario.

10.2. La Ley de Equilibrio Financiero para el año 2017 establece en su artículo 1°, inciso b) que se consideran recursos directamente recaudados las rentas de propiedades, las tasas, la venta de bienes y la prestación de servicios generados por cada entidad del Estado. Dichos recursos serán destinados a cubrir los gastos necesarios para el gasto corriente de cada entidad.

10.3. Así, de contar con los recursos necesarios provenientes de la fuente de financiamiento antes señalada, la Municipalidad Provincial de Islay podrá asumir el incremento remunerativo que solicita el gremio de trabajadores, ya que contaría con el aprovisionamiento necesario para el cumplimiento del mismo.



10.4. Cabe destacar, que el incremento remunerativo estará sujeto a la programación del gasto establecida por la Entidad, siendo el monto determinado por el empleador, dentro de las posibilidades presupuestales. El empleador deberá tener en consideración, al momento de establecer el incremento remunerativo, variables como el costo de vida, el valor de la canasta familiar u otros similares que permitan el aumento salarial tenga un carácter razonable.

10.5. El precitado aumento salarial se otorga además en base a la autonomía económica y administrativa otorgada por la Constitución Política del Estado (Art. 194 Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Los Gobiernos Locales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, además promueven el desarrollo y la economía local, fomentan las inversiones, actividades y servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y locales de desarrollo).

**XI.- SOBRE LA DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD POR PARTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN TORNO A LA PROHIBICIÓN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SALARIAL:**

11.1. El 05 de setiembre del año 2015 se publicó la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre la inconstitucionalidad de algunos artículos de las Leyes de Presupuesto del año 2012 y 2013 (Leyes N° 29812 y N° 29951, respectivamente). Esta Sentencia se dictó en un escenario en el cual las normas presupuestarias por un lado y, la reforma del empleo público por otro, han restringido la negociación colectiva en materia económica de los trabajadores del sector público.

En consecuencia, estando a que el plazo otorgado por el Tribunal Constitucional en el marco de la Vacatio Legis contenida en las Sentencias precisadas en el numeral 12.1. del presente laudo, se ha vencido en exceso; y, no habiendo el Congreso de la República efectuado las modificaciones legislativas que corresponde, los artículos, las expresiones y normas citadas de las leyes de presupuesto al periodo que transcurre desde la publicación de una norma hasta que ésta entra en vigor, han devenido en inconstitucionales en forma definitiva, no pudiendo ser consideradas y mucho menos atendidas en los ejercicios presupuestales para el sector público siguientes, entiéndase en el presente caso para los períodos referidos a los ejercicios fiscales 2019 y 2020.

**11.2.** Esta restricción, de forma genérica, prohibía todo tipo de incremento salarial, remunerativo o económico por parte de las entidades que no esté fijado en las normas de presupuesto. De esta manera, si es que una entidad pública fijaba con un sindicato o con representantes de los trabajadores un incremento remunerativo, tal acuerdo era inválido y, por tanto, su cumplimiento no podía ser exigido dado que contravenía las normas presupuestarias.

**11.3.** Frente a ello, una forma de evitar estas restricciones fue derivar la solución de los conflictos surgidos por las negociaciones colectivas en el sector público a árbitros, quienes inaplicaban las restricciones presupuestarias por considerar que eran inconstitucionales y, así, emitían laudos que contenían incrementos remunerativos.

**11.4.** Como respuesta, se empezó a agregar disposiciones adicionales a las Leyes de Presupuesto, las cuales, por un lado, obligaban a los árbitros a sujetarse a lo que la norma presupuestaria establecía (dirigido a las restricciones a la negociación colectiva) sancionando a los árbitros que no lo hicieran y, por otro, definían la forma de escoger al presidente del Tribunal Arbitral cuando no haya acuerdo para ello. De esta manera, impedían que los árbitros puedan emitir laudos que ordenaban incrementos remunerativos en el sector público.

**11.5.** Estas dos disposiciones: la destinada a restringir la posibilidad de negociar materia económica en el sector público y la que sujetaba a los árbitros a tal restricción o, en todo caso, los sancionaba por no hacerlo; fueron cuestionadas ante el Tribunal Constitucional mediante tres demandas de inconstitucionalidad que generaron la Sentencia que ahora comentamos.

**11.6.** En primer lugar, el Tribunal Constitucional ha señalado que una norma de carácter presupuestario (como lo son las Leyes de Presupuesto) tiene una competencia que se limita a la asignación de recursos a las entidades públicas y a las condiciones para su ejercicio. En ese sentido, el hecho de que estas normas presupuestarias contengan disposiciones que establezcan la forma de escoger a los presidentes de los Tribunales Arbitrales o regulen la actuación de los árbitros violaba la competencia asignada para tales Leyes, razón por la cual tales disposiciones fueron declaradas inconstitucionales (Fundamentos Jurídicos -en adelante, "FJ"- 39 y 40).

**11.7.** En cuanto a la restricción para negociar materia económica en el sector público, el Tribunal Constitucional ha señalado que una prohibición absoluta como la contenida en las normas presupuestarias cuestionadas es inconstitucional (FJ 91).

**11.8.** Para ello, el Tribunal Constitucional planteó una definición de negociación colectiva que implica la posibilidad de negociar, entre otras cosas, las condiciones de trabajo, incluyendo en tal categoría las remuneraciones y los salarios de los trabajadores (FJ 62).

**11.9.** En esa línea, al considerar que parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la negociación colectiva es la posibilidad de negociar remuneraciones, una prohibición absoluta como la fijada en las Leyes de Presupuesto del año 2012 y 2013 vaciaban de contenido al derecho mencionado.


**11.10.** Sin perjuicio de ello, a juicio del Tribunal Constitucional, lo señalado anteriormente no implicaba que no se pueda limitar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva e, inclusive, su propio contenido (FJ 57). En ese sentido, dado que los recursos para financiar los incrementos pactados colectivamente en el sector público provienen del erario nacional, contextos como una crisis económica, un gran endeudamiento público o situaciones de inestabilidad política podrían conllevar, válidamente, a restringir, por un período limitado, la posibilidad de negociar materia económica en el Estado (FJ 66).


**11.11.** Las disposiciones declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional, las cuales por ende son excluidas del ordenamiento jurídico, se sintetizan en lo siguiente:

- Son inconstitucionales las expresiones **“beneficios de toda índole”** y **“mecanismo”** contenidas en el **Artículo 6º de la Ley 29951** (Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013) en la medida que dichos términos prohíben el ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva sobre incrementos remunerativos.
- Por conexidad dicha inconstitucionalidad se extiende también al **artículo 6º de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014 (Ley 30114)** y al **artículo 6º de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016** (que la sentencia menciona como Ley 30182, lo cual constituye un error material dado que la ley de presupuesto para el año 2016 es la Ley 30181).

Dichos articulados reproducen los términos inconstitucionales del artículo 6º de la Ley de Presupuesto del año 2013 por lo cual se entiende que el Tribunal Constitucional haya decidido también excluirlos del ordenamiento jurídico en los extremos lesivos del derecho a la negociación colectiva.

- Es inconstitucional por la forma el **tercer párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición de la Ley 29951 (Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013)**, que establecía la nulidad de los laudos arbitrales salariales y la no elegibilidad de árbitros que hayan laudado sobre dicha materia, debido a que no se trata de un asunto presupuestal.


  
**11.12.** Por último, es importante resaltar que el Tribunal Constitucional vía interpretación constitucional ha establecido un criterio más amplio respecto a los alcances de la negociación colectiva, al incluir la posibilidad de regular una serie de aspectos adicionales al ámbito económico. Asimismo, se ha dejado abierta la posibilidad de que, en casos excepcionales y cuando la coyuntura lo amerite, se restrinja la posibilidad de negociar materia económica en el sector público, siempre que ello sea temporal.

  
**11.13.** Conforme hemos señalado en los párrafos precedentes del presente laudo arbitral, el Tribunal Arbitral Unipersonal ha advertido que los artículos 40, 42 y 44 de la Ley del Servicio Civil pretenden constreñir el contenido y alcances de la negociación colectiva, limitando el ámbito de negociación colectiva a aspectos no económicos, y declarando nulo todo acuerdo, incluidos laudos arbitrales, que contengan una disposición que no cumpla con tales estándares. Sin embargo, advertimos que la razón de ser del arbitraje es regular remuneraciones (condiciones económicas) y demás condiciones de trabajo, de modo que, si se restringe dicho ámbito de regulación, se transgrede su razón de ser y se desnaturaliza su esencia.


**11.14.** Es importante recordar finalmente, que en la aplicación del Control Difuso en el presente caso por el Tribunal Arbitral se están respetando los requisitos que el Tribunal Constitucional señala en calidad de precedentes vinculantes en el fundamento 26 de la STC recaída en el expediente 0142-2011-PA/TC, en cuanto señalan que 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 el 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.

11.15. Este Tribunal Arbitral Unipersonal en aplicación del Control Difuso concluye que a través de los artículos 40°, 42° y 44° de la Ley del Servicio Civil, se afecta el derecho a la negociación colectiva, al señalar que su ejercicio no puede alterar la valorización de supuestos que resulten de la aplicación de la ley y que la misma debe limitarse a la mejora de las condiciones no económicas, siendo estos artículos discriminatorios y entrar en colisión directa con la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional y referida precedentemente. En consecuencia, este Tribunal Arbitral Unipersonal inaplica -por ser inconstitucionales- los artículos 40°, 42° y 44° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil al considerar restricciones absolutas a la negociación colectiva en el Sector Público.



**XII.- DE LA PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL Y DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO PARA LOS BENEFICIOS RECONOCIDOS EN EL PRESENTE LAUDO ARBITRAL:**



12.1. El Tribunal Arbitral Unipersonal acoge la propuesta de Convenio Colectivo presentada por el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay, al ser la única propuesta de Convenio Colectivo presentada en el presente proceso arbitral laboral voluntario y ad hoc, de conformidad a lo establecido en el TUO de la Ley y el Reglamento de la Ley de Negociaciones Colectivas; precisando además que está PROPUESTA FINAL SERÁ ATENUADA.

**Sobre la propuesta presentada por el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay:**

**PRIMERO:**

La Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar un incremento de remuneración en forma mensual y permanente de S/ 500.00 (Quinientos con 00/100 Soles), a partir del 1ro de enero de 2019 para los trabajadores sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay.

**Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral Unipersonal establece:**

**a) Respeto de la condición laboral de los miembros del Sindicato de Trabajadores Municipales de Islay y su capacidad de negociación colectiva:**

En el marco del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 se prevén dos tipos de servidores: i) Los nombrados (o de carrera); y, ii) los contratados. Sobre tal hecho, tenemos que los primeros servidores públicos se encuentran comprendidos en la carrera administrativa y se sujetan a las normas de la materia, mientras que los segundos no forman parte de la carrera administrativa sino que se vinculan a la administración pública para prestar el servicio objeto de la contratación<sup>34</sup>.

Con atención a lo antes señalado, este Tribunal Arbitral Unipersonal considera importante, distinguir entre régimen laboral y *carrera*, precisando que entre estas dos categorías existe una relación de género especie. *Prima facie* podemos afirmar que todos los trabajadores inmersos en una carrera poseen o pertenecen a un determinado régimen laboral, pero no todos los trabajadores de un régimen laboral tienen una *línea de carrera*.

En esa línea de ideas, colegimos que, en la Administración Pública, la institución de la *carrera* es un concepto aparte, puesto que la misma se instituye como un conjunto de garantías para asegurar determinados fines superiores, en este caso vinculados con la administración pública cuyo propósito es el bien común. No obstante ello, la realidad de nuestras entidades públicas nos permiten verificar que no todo trabajador de la administración, está comprendido en la *carrera pública*, lo cual propicia una suerte de distinción entre el trabajador público de carrera y trabajador público contratado<sup>35</sup>.

Con atención a lo expuesto, verificamos que el Sindicato de Trabajadores Municipales de Islay, está conformado tanto por trabajadores del sector público que están comprendidos en la carrera administrativa, como por trabajadores del sector público que no están comprendidos en la carrera administrativa, motivo por el cual cabe

<sup>34</sup> Sobre dicha afirmación podemos traer a colación: i) El Informe Técnico N° 62 – 2017/SERVIR/GPGSC del 27 de febrero de 2017 emitido por SERVIR en su fundamento jurídico 2.4.; ii) El Informe Técnico N° 176-2017-SERVIR/GPGSC del 03 de marzo de 2017 en su fundamento jurídico 2.4; iii) La Casación Laboral N° ° 5807-2009-JUNÍN en su considerando tercero.

<sup>35</sup> En esa línea de ideas, cabe precisar que el artículo 2 del Decreto Legislativo 276, señaló en forma expresa que los trabajadores contratados no se encuentran comprendidos en la Carrera Administrativa, siendo que caben dentro de este supuesto aquellos servidores contratados, en el marco de la Ley N° 24041, sobre tal hecho, la Casación Laboral 5807-2009-JUNIN, precisó que los trabajadores contratados no se encuentran comprendidos en la carrera administrativa, pero sí en las disposiciones de dicha norma en lo que les fuera aplicable

preguntarnos ¿Limita esta condición laboral la posibilidad de negociar un incremento remunerativo u otro concepto afín? ¿El hecho que no tenga plaza presupuestada afecta la posibilidad de obtener un incremento remunerativo?

A consideración de este Tribunal Arbitral Unipersonal, el hecho que un trabajador este comprendido o no en la carrera administrativa no enerva su condición de trabajador público y por ende tampoco limitaría la posibilidad de negociar, colectivamente, determinados incrementos remunerativos dado que de lo contrario se alteraría la esencia de tal derecho colectivo, cuyo fin es propugnar mejores condiciones laborales para los trabajadores en general, sin hacer distinción en su condición laboral.

En efecto, asumir que solo los trabajadores con Plaza Orgánica pueden fungir como sujetos activos en una negociación colectiva, equivale a afirmar que solo los trabajadores con contrato indeterminado pueden ejercer su derecho a la negociación, en desmedro de aquellos trabajadores que tienen un contrato a plazo fijo. No obstante, la afirmación antes señalada no resulta correcta puesto que refleja una discriminación en el acceso a la negociación colectiva sustentada en la condición laboral del trabajador, lo cual resulta contrario a los estándares internacionales fijados por la OIT en su Convenio N° 151:

*“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 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”.*

Como se puede verificar, las obligaciones internacionales parten de una dinámica que busca fomentar y estimular el desarrollo de la negociación, por lo que resultaría contrario a dicha disposición convencional, establecer restricciones con base a la condición de trabajador contratado. En efecto, el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR no establece una limitación en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sustentado en razones vinculadas a la condición laboral que tenga un agremiado, motivo por el cual podemos concluir que un trabajador sin plaza orgánica del sector público se encuentra tan legitimado a negociar como un trabajador con plaza orgánica, consagrándose así lo

estipulado en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado, que señala que, *"ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"*.

**b) Respecto de la posibilidad de otorgar un incremento remunerativo excepcional:**

En el punto anterior precisamos que la condición laboral de determinado trabajador municipal no es causal para limitar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, sin embargo, con atención a tal conclusión cabe preguntarnos ¿El derecho a la negociación colectiva, es absoluto por lo que se encontraría exento de limitaciones?


Este Tribunal Arbitral Unipersonal es consciente que ningún derecho es absoluto, puesto que deben ejercerse en armonía con los derechos fundamentales de otras personas y los bienes de relevancia constitucional. Por tal motivo, salta a la vista lo establecido por el Tribunal Constitucional al fijar que puede limitarse la negociación colectiva *"... en materia de incrementos salariales, siendo una medida excepcional y debe limitarse a lo necesario"*<sup>36</sup>; por otro lado, el mismo Tribunal Constitucional señaló que *toda mejora económica dentro del sector público debe armonizarse con la disponibilidad presupuestaria, debiéndose tener asegurado su financiamiento mediante ingresos propios (impuestos municipales y recursos directamente recaudados)*.

Es decir, las restricciones a determinado derecho deben partir de un fin legítimo, que en este caso sería el equilibrio presupuestal, no obstante, como manifestamos en el punto X), el principio del presupuesto estaría salvaguardado siempre y cuando el erario de financiamiento parta de ingresos propios, por tal motivo, no podría alegarse como impedimento de negociación o para la expedición de un laudo arbitral, el planeamiento presupuestal, puesto que el Estado se encontraría obligado a cumplir con las obligaciones que derivan del artículo 7 del Convenio 151 de la OIT, debiendo garantizar las medidas necesarias para que los trabajadores reclamen sus legítimas aspiraciones salariales. En tal sentido, debemos considerar que la falta de partida presupuestaria proviene de un acto propio de la entidad, por lo que, al devenir de una acción omisiva, dicha justificación no sería atendible; y, en segundo lugar, porque tiene una solución de fácil implantación, como lo revelan los precedentes.


<sup>36</sup> Cfr. Exp. N° 0003-2013 AI/TC Fundamento Jurídico N° 86.



Es decir, si bien es cierto las normas presupuestarias pueden limitar la posibilidad de otorgar un incremento remunerativo, esta limitación debe armonizarse con las expectativas legítimas que tienen los trabajadores de acceder a un incremento remunerativo, por lo que este Tribunal Arbitral Unipersonal asumió como posición determinar la inconstitucionalidad de poder negociar incrementos salariales, no siendo razonable distinguir entre trabajadores con plaza presupuesta y trabajadores sin plaza presupuesta en razón al principio de igualdad. Puesto que, al considerar ilegítimo limitar la posibilidad de pactar incrementos remunerativos para los trabajadores del sector público, esta conclusión debe extenderse para cualquier trabajador, más aún si el derecho a la igualdad supone el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, en tanto es un componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional el cual se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico.



Sin perjuicio de lo antes señalado corresponde a este Tribunal Arbitral Unipersonal realizar un estudio de factibilidad respecto de las propuestas económicas planteadas cotejando las mismas con la información y documentación económica, financiera y contable proporcionada por las partes.



Por lo que el Tribunal Arbitral Unipersonal conviene en establecer que la Municipalidad Provincial de Islay puede y debe otorgar un incremento remunerativo ascendente a la suma de S/ 100.00 (Cien con 00/100 Soles) mensuales durante el ejercicio 2019 – es decir de enero a diciembre de 2019-, adicionales al monto que vienen percibiendo al 31 de diciembre de 2018; ello en favor de todos los trabajadores empleados municipales sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay que se encuentre laborando bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276, en la medida que dicha propuesta se ajusta a los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad, considerando, además, la información económica valorada en líneas anteriores.

**Sobre la propuesta presentada por el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay:**

**SEGUNDO:**

La Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar una asignación por vacaciones de conformidad con las normas legales, ascendente a la suma de S/. 1,000.00 (un mil con

00/100 Soles), a todos los trabajadores empleados sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay a partir del mes de enero del 2019.

**Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral Unipersonal establece:**

Se tiene que la forma y modo de pago por concepto de vacaciones está establecida en la legislación vigente; la misma que es aplicable a los servidores obreros que laboran en la Municipalidad, existiendo además acuerdos anteriores por convenios colectivos.

En esa línea de ideas y considerando que, en el presente laudo, este Tribunal Arbitral Unipersonal concluyó que lo peticionado por la organización sindical en lo referido a las supuestas condiciones de trabajo, no califican como tal por representar una ventaja patrimonial no necesarias para la prestación del servicio para su empleador, al ser todas condiciones eminentemente económicas. El Tribunal Arbitral considera necesario guardar prudencia entre el equilibrio presupuestal de la Municipalidad y las demandas económicas del Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay.

Por ello en un primer extremo el Tribunal Arbitral no acoge la propuesta de incremento por concepto vacacional, en la medida que el monto solicitado no es razonable, más aún si es mayor a una Remuneración Mínima Vital, vigente al 20 de marzo de 2018, valorando además su carácter de permanente.

Ahora bien, de otro lado, el Tribunal Arbitral precisa que ya en trato directo las partes han establecido el monto de S/ 50.00 (Cincuenta con 00/100 Soles) por ese concepto, en tal sentido considera que no puede emitir pronunciamiento al respecto toda vez que el arbitraje laboral no es la vía para establecer la aplicación para ello, por lo que este extremo debe ser declarado improcedente.

**Sobre la propuesta presentada por el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay:**

**TERCERO:**

La Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar la suma de S/ 500.00 (Quinientos con 00/100 Soles), en forma adicional a la suma que fije el Gobierno Central, por concepto de Bonificación extraordinaria por Escolaridad, a partir del año 2019 a todos los trabajadores empleados sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay.

**Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral Unipersonal establece:**

Que al no encontrar fundamentación ni sustento de hecho ni de derecho para ser consideradas y admitidas como tales y además en mérito al análisis y evaluación de la documentación e información económica y financiera ofrecida por las partes dentro del presente proceso arbitral laboral voluntario, el Tribunal Arbitral considera necesario guardar prudencia entre el equilibrio presupuestal de la Municipalidad y las demandas económicas del Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay.

Por tales consideraciones no acoge la propuesta de otorgamiento en forma adicional a la suma que fije el Gobierno Central, por concepto de Bonificación extraordinaria por Escolaridad, a partir del año 2019 a todos los trabajadores empleados sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay, ello en la medida que el monto solicitado no es razonable.

**Sobre la propuesta presentada por el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay:**

**CUARTO:**

La Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar una asignación por bienestar social de un racionamiento diario y permanente de S/. 15.00 (Quince con 00/100 Soles), de conformidad con lo dispuesto en el Art. 142 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 a todos los trabajadores empleados sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay.

**Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral Unipersonal establece:**


En relación a este extremo el Tribunal Arbitral debe señalar que existe marco normativo expreso que señala la forma y modo del pago por concepto de Racionamiento según lo señalado por el Dec. Leg. 276, en favor de los trabajadores de la Carrera Administrativa. Sin embargo y de acuerdo con las limitaciones normativas aplicables vigentes, no sería posible modificar los conceptos que integran la Remuneración reunificada ni hacer el reconocimiento de los derechos y beneficios adquiridos, puesto que ello implicaría una modificación presupuestal, lo cual se encuentra limitado hacerlo en la vía de un proceso arbitral laboral, toda vez que lo que se analiza, pondera y valora en un procedimiento arbitral laboral, son las condiciones

de trabajo y las condiciones económicas de los servidores derivadas de una negociación colectiva, referida a un determinado pliego de reclamos. Actualmente, el reajuste de remuneraciones debe estar autorizado por norma legal expresa, teniendo en cuenta las restricciones presupuestales contenidas en las leyes de presupuesto; y, por tanto, no sería posible modificar los conceptos que integran la Remuneración Reunificada, puesto que ello implicaría, reiteramos, una modificación presupuestal.

Por tales consideraciones el Tribunal Arbitral considera que no puede emitir pronunciamiento al respecto toda vez que el arbitraje laboral no es la vía para establecer la aplicación para ello, por lo que este extremo debe ser declarado improcedente.

**Sobre la propuesta presentada por el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay:**

**QUINTO:**



La Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar un incremento por concepto de víveres en la Canasta de Navidad de S/ 250.00 (Doscientos cincuenta con 00/100 Soles) a S/ 400.00 (Cuatrocientos con 00/100 Soles) a partir del año 2019 a todos los trabajadores empleados sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay.

**Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral Unipersonal establece:**

Se tiene que en mérito al análisis y evaluación de la documentación e información económica ofrecida por las partes dentro del presente proceso arbitral laboral voluntario, el Tribunal Arbitral Unipersonal luego de analizar y valorar el pedido efectuado por el SUTRAMUN conviene en atender el otorgamiento de víveres por concepto de Canasta Navideña, por única vez, el mismo que deberá ser otorgado en forma excepcional, en favor de cada trabajador empleado municipal sindicalizado de la Municipalidad Provincial de Islay, que se encuentre laborando bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276. Ello toda vez que los servidores públicos empleados en el mes de diciembre reciben por parte del Gobierno Central un aguinaldo navideño que viene a ser un beneficio económico que viene a ser un determinado monto que normalmente es simbólico. Por lo que corresponde que la Entidad pueda asumir el otorgamiento de la Canasta de Navidad el mismo que ascenderá a S/ 250.00

(Doscientos cincuenta con 00/100 Soles) en la medida que dicha propuesta se ajusta a los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad, considerando, además, la información económica valorada en líneas anteriores por parte del Tribunal Arbitral Unipersonal.

**Sobre la propuesta presentada por el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay:**

**SEXTO:**

La Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar licencia sindical permanente con goce de remuneraciones para los dirigentes sindicales del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay.

**Respecto a esta Propuesta, el Tribunal Arbitral Unipersonal establece:**

El Tribunal Arbitral Unipersonal observa que en cuanto a la Licencia Sindical debe otorgarse de conformidad con lo dispuesto por el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, por lo que el empleador solo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento de la LRCT señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente con goce de remuneraciones.

En ese sentido se establece que la Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar licencia sindical permanente con goce de remuneraciones para los dirigentes sindicales del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay en la forma y modo establecido por la legislación vigente.

De otro lado, la Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar las facilidades del caso en torno a los permisos y licencias sindicales en favor de los dirigentes sindicales del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay en la forma y modo establecido por la legislación vigente, debiendo brindarles apoyo económicos de pasajes y viáticos de contar la Municipalidad Provincial de Islay, con la disponibilidad presupuestal, la misma que sólo podrá darse en base a los ingresos propios de la Municipalidad Provincial de Islay (Impuestos Municipales y/o Recursos Directamente Recaudados).

**12.2.** De otro lado, es importante precisar que, de la información y documentación económica, financiera, laboral y contable presentada por ambas partes en referencia

al presente proceso arbitral laboral, se puede verificar que la Municipalidad Provincial de Islay sí cuenta con recursos para asumir la propuesta de convenio colectivo presentada por el SUTRAMUN en los extremos referidos a condiciones económicas relacionadas con el incremento remunerativo mensual y el otorgamiento de la canasta navideña.

Revisada la relación de los trabajadores empleados que laboran en la Municipalidad Provincial de Islay -se tiene que estos son setenta y dos (72) trabajadores empleados- listado de servidores municipales que fuera señalado en el presente expediente arbitral, donde se adjunta la información y documentación remitida por ambas partes, se puede corroborar que son trabajadores municipales empleados que se encuentran laborando bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276.

Evaluando y analizando la información y documentación de los Estados Financieros y los Estado de Gestión de la Municipalidad Provincial de Islay, así como el estudio de los Flujos de Caja de los ejercicios 2017, 2018 y 2019 se colige que el cálculo correspondiente para los ejercicios 2018 y 2019 se puede determinar que la Municipalidad Provincial de Islay está en condiciones de asumir y realizar el gasto de pago del incremento remunerativo en condición mensual (S/ 100.00), en favor de cada trabajador empleado municipal que viene laborando bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276, además de asumir el pago de la canasta navideña en forma extraordinaria (S/ 250.00), que implicaría un gasto anual correspondiente a S/ 104 400.00 (Ciento cuatro mil cuatrocientos con 00/100 Soles); según el detalle siguiente:

<b>Incremento de Remuneraciones 2019</b>			
<b>N° de Trabajadores Dec. Leg.276</b>	<b>N° de Remuneraciones</b>	<b>Monto Mensual</b>	<b>Total</b>
72	12	100.00	86,400.00

<b>Bono por Navidad 2019</b>			
<b>N° de Trabajadores Dec. Leg.276</b>	<b>N° de Remuneraciones</b>	<b>Bono</b>	<b>Total</b>
72	1	250.00	18,000.00

<b>Total Gasto 2019 Empleados Dec. Leg.276</b>
104,400.00

**12.3.** En ese orden de ideas, el Tribunal Arbitral Unipersonal ha podido verificar que las condiciones económicas excepcionales que serán otorgadas en beneficio de los trabajadores empleados de la Municipalidad, son perfectamente atendibles y asumibles en el Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Islay para el ejercicio presupuestal 2019; considerando además que los montos afectados, no comprometerían, ni generarían ningún riesgo que ponga en peligro la operatividad y el buen desempeño y funcionamiento de la Municipalidad Provincial de Islay.

**12.4.** Ello de conformidad con el resultado del análisis, evaluación y valoración desarrollado por el Tribunal Arbitral Unipersonal en relación a la información y documentación económica, laboral, contable y financiera remitida por las partes, lo que se acredita del Informe N° 110-2018-MPI/A-GM-GA de la Gerencia de Administración, que a su vez remite el Informe N° 076-2018-MPI/A-GM-GA-SGC de la Sub Gerencia de Contabilidad y el Informe N° 273-2018-MPI/A-GM-OPP de la Oficina de Planificación y Presupuesto. Asimismo, contiene el Informe N° 111-2018-MPI/A-GM-GA de la Gerencia de Administración, que a su vez contiene el Informe N° 763-2018-MPI/A-GM-GA-SGGRRHH de la Sub Gerencia de Recursos Humanos. Así como de lo señalado en el Oficio N° 1808-2018-EF/53.01 emitido por la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Despacho Viceministerial de Hacienda del Ministerio de Economía y Finanzas. Y de la información consignada según transparencia y acceso a la información de los Estados Financieros y de los Estados de Gestión referidos a los ejercicios 2016, 2017 y 2018; y, de los Saldos de Balance de los ejercicios 2016 y 2017. Toda vez que debe tenerse en cuenta que los incrementos y mejoras remunerativas sólo podrán darse en base a los Ingresos Propios de la Municipalidad Provincial de Islay.

**12.5.** Asimismo, estando a lo normado en el Artículo 51 de la Constitución Política del Estado y desarrollado en el numeral 28 Inciso 2 de la Ley Suprema que reconoce a la Negociación Colectiva como Derecho Constitucional, una norma Constitucional no puede ni debe estar subordinada ni menos desnaturalizada por una norma ordinaria (Ley de Presupuesto de la República) y más aún a lo que se encuentra Institucionalizado a través de las decisiones asumidas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el Convenio N° 151.

**12.6.** Este Tribunal Arbitral Unipersonal es consciente que ningún derecho es absoluto, puesto que deben ejercerse en armonía con los derechos fundamentales de otras

personas y los bienes de relevancia constitucional. Por tal motivo, salta a la vista lo establecido por el Tribunal Constitucional al fijar que puede limitarse la negociación colectiva *“en materia de incrementos salariales, siendo una medida excepcional y debe limitarse a lo necesario”*<sup>38</sup>; por otro lado, el mismo Tribunal Constitucional señaló que toda mejora económica dentro del sector público debe armonizarse con la disponibilidad presupuestaria, debiéndose tener asegurado su financiamiento mediante ingresos propios y recursos directamente recaudados conforme a lo detallado anteriormente.

**12.7.** Finalmente, es preciso señalar que la Municipalidad Provincial de Islay deberá proceder a realizar el incremento y mejora remunerativa así como el otorgamiento de la canasta de víveres por navidad en aplicación del Principio de Autonomía de Orden Económico y Administrativo reconocida por la Constitución Política del Estado (Artículo 194), ello de conformidad además con el resultado del análisis, evaluación y valoración desarrollado por el Tribunal Arbitral Unipersonal en torno a la información y documentación económica, financiera y contable remitida por la Municipalidad Provincial de Islay y el Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de Islay, bajo la condición que esta se ejerce a través de las fuentes de financiamiento referido a los Ingresos Propios (Impuestos Municipales y Recursos Directamente Recaudados) de la Municipalidad, debiendo tenerse en cuenta las variables establecidas en el presente Laudo Arbitral y la negociación colectiva reconocida como un Derecho Constitucional, no subordinado a las normas ordinarias y administrativas (Ley de Presupuesto para el Sector Público y Ley del Servicio Civil).

### **XIII. VIGENCIA Y APLICACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL QUE HARÁ LAS VECES DE CONVENIO COLECTIVO:**


**13.1.** Sobre este punto, es preciso indicar que el inciso e) del Artículo 43° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, LRCT), establece como principio que el convenio colectivo rige durante el periodo que acuerden las partes, y que, a falta de acuerdo, su duración es de un año. En concordancia con lo anterior, el inciso d) del referido artículo dispone que el mencionado acuerdo continúa vigente en tanto no sea modificado por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido

<sup>38</sup> Cfr. Exp. N° 0003-2013 AI/TC Fundamento Jurídico N° 86.



pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

**13.2.** Así también, es necesario tomar en cuenta las disposiciones de orden público teniendo como punto de referencia el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que señala en su Artículo 73. Vigencia del Convenio: Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad, salvo acuerdo en contrario, como lo es, en el presente caso, toda vez que del Acta Final de la Comisión Negociadora suscrita entre las partes con fecha 27 de febrero de 2018 y de lo señalado en la Resolución de Alcaldía N° 098-2018-MPI de fecha 13 de marzo de 2018 donde se aprueba el Acta Final de la Comisión Negociadora se establece que la Negociación Colectiva comprende al Pliego de Reclamos para el Año 2019.



**13.3.** De otro lado, es preciso señalar que como lo ha precisado la Corte Suprema a través de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República mediante Casación Laboral N° 19367-2015, Junín y Casación Laboral N° 1315-2016, Lima han establecido como doctrina jurisprudencial que la negociación colectiva en base a las cláusulas delimitadoras de los mismos, sólo les corresponden a los trabajadores con pactos colectivos o sindicalizados, no alcanzándole estos al demandante por no estar sindicalizado, es decir si un trabajador no está afiliado a un sindicato no le corresponden los beneficios logrados por el sindicato al no ser parte de la organización sindical; y de otro lado han precisado que la «mayor representatividad sindical» establecida en la legislación no significa la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, ni limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues como lo ha precisado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales.

**13.4.** En ese mismo orden de ideas, el Tribunal Arbitral Unipersonal establece que la vigencia del presente convenio colectivo se deberá extender por el período de un año, es decir se efectuará para el ejercicio fiscal 2019, ello a partir del 01 de enero de 2019

hasta el 31 de diciembre de 2019. Y será aplicable a favor de todos los trabajadores municipales empleados que se encuentren afiliados al Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay.

En virtud a lo expuesto en los párrafos precedentes este Tribunal Arbitral Unipersonal.

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** DETERMINAR QUE ES PROCEDENTE ESTABLECER QUE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY DEBE OTORGAR UN INCREMENTO REMUNERATIVO ASCENDENTE A LA SUMA DE S/ 100.00 (CIEN CON 00/100 SOLES) MENSUALES ADICIONALES AL MONTO QUE VENÍAN PERCIBIENDO LOS TRABAJADORES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018; ello a partir del ejercicio 2019 en favor de cada trabajador empleado municipal sindicalizado afiliado al Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay que se encuentre laborando bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276.

**SEGUNDO.-** DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE ESTABLECER que la Municipalidad Provincial de Islay deba otorgar un incremento por concepto de asignación por vacaciones de conformidad con las normas legales, ascendente a la suma de S/ 1 000.00 (UN MIL CON 00/100 SOLES), en favor de todos los trabajadores empleados sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay a partir del mes de enero del año 2019. PRECISANDO además que el Arbitraje Laboral no es la vía para su pronunciamiento y aplicación.

**TERCERO.-** DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE ESTABLECER que la Municipalidad Provincial de Islay deba otorgar la suma de S/ 500.00 (QUINIENTOS CON 00/100 SOLES), en forma adicional a la suma que establezca el Gobierno Central por concepto de Bonificación extraordinaria por Escolaridad, a partir del año 2019 en favor de todos los trabajadores empleados sindicalizados del SUTRAMUN de la Municipalidad Provincial de Islay.

**CUARTO.-** DETERMINAR QUE ES IMPROCEDENTE ESTABLECER que la Municipalidad Provincial de Islay deba otorgar una asignación por bienestar social de un racionamiento diario y permanente de S/ 15.00 (QUINCE CON 00/100 SOLES), de conformidad con lo dispuesto en el Art. 142 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 en favor de todos los trabajadores empleados sindicalizados del SUTRAMUN de la

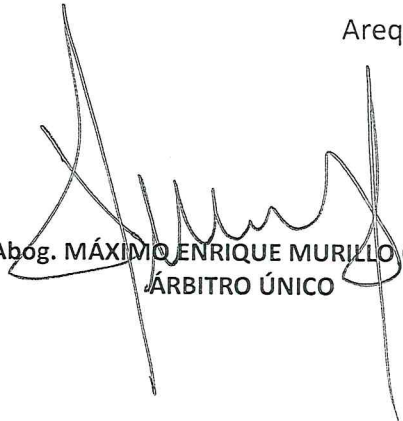
Municipalidad Provincial de Islay. PRECISANDO además que el Arbitraje Laboral no es la vía para su pronunciamiento y aplicación.

**QUINTO.-** DETERMINAR QUE ES PROCEDENTE ESTABLECER QUE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY DEBE OTORGAR POR CONCEPTO DE VÍVERES DE CANASTA DE NAVIDAD LA SUMA DE S/ 250.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES), POR ÚNICA VEZ, en el mes de diciembre del año 2019; ello en favor de cada trabajador empleado municipal sindicalizado afiliado al Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay, que se encuentre laborando bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276.


**SEXTO.-** DETERMINAR QUE ES PROCEDENTE ESTABLECER que la Municipalidad Provincial de Islay debe otorgar las facilidades del caso en torno a los permisos y licencias sindicales en favor de los dirigentes sindicales del Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay en la forma y modo establecido por la legislación vigente, debiendo brindarles apoyo económico de pasajes y viáticos de contar la Municipalidad Provincial de Islay con la disponibilidad presupuestal, la misma que sólo podrá darse en base a los ingresos propios.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE a las partes Sindicato Unificado de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Islay y la Municipalidad Provincial de Islay; así como a la autoridad competente del Ministerio de Trabajo, para los fines de ley correspondientes.

Arequipa, 24 de setiembre de 2018.



Abog. MÁXIMO ENRIQUE MURILLO CELDÁN  
ÁRBITRO ÚNICO



Abog. NEIL AMADOR HUAMÁN PAREDES  
SECRETARIO ARBITRAL