

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

## LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los 2 días del mes de diciembre del año dos mil veintidós, el Tribunal Arbitral constituido por los Árbitros Saúl García Santibáñez, Oxal Víctor Ávalos Jara y Jorge Elisbán Villasante Aranibar, en su calidad de Presidente, luego de haber realizado las actuaciones arbitrales conforme a lo previsto en la Ley N° 31188, Ley que regula la negociación colectiva en el Sector Estatal, el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, por el que se aprueban los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188 y supletoriamente lo dispuesto en el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 25593 - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2003-TR y el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas que fuera aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR y sus modificatorias; así como el Decreto Legislativo N° 1071, que norma el arbitraje; habiendo recibido las propuestas finales y escuchado los argumentos sustentados en la audiencia de alegatos, señalada para dicho efecto, por la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, en adelante LA MUNICIPALIDAD y la Coalición del Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y el Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra (SOMUPP), en adelante LA COALICIÓN, analizado y evaluando los escritos y medios probatorios presentados por ambas partes, y evaluando la propuesta final presentada por LA COALICIÓN y demás documentos presentados, así como las observaciones formuladas por las partes ante el Tribunal Arbitral, dicta el siguiente laudo de equidad para poner fin, por decisión de las partes, a la controversia planteada:

### **I. ANTECEDENTES**

- 1.1. Presentado el pliego de reclamos por parte de LA COALICION, las partes dieron inicio al proceso de la negociación colectiva, instalándose la etapa de trato directo en fecha 21 de febrero del 2022, conforme consta del acta de fojas 244 y siguientes, que fuera suscrita por los representantes de LA MUNICIPALIDAD y la COALICION. El proceso de la negociación continuó en otras 3 reuniones llevadas a cabo en fechas 28 de febrero, 7 y 14 de marzo del 2022, en la que constan acuerdos parciales, siendo el caso que en la última cuya acta corre a fojas 261 y siguientes, consta que la representación de LA COALICION no aceptó la propuesta de la MUNICIPALIDAD que comprendía el otorgamiento de tres beneficios, dando por finalizado el trato directo, siendo esta el acta de no acuerdo, sin embargo se deja constancia que se adoptaron acuerdos sobre determinadas cláusulas conforme consta en las actas.
- 1.2. La COALICIÓN optó por iniciar el arbitraje, designando como árbitro de parte al Dr. Saúl García Santibáñez, siendo que al no haber designado árbitro de parte LA MUNICIPALIDAD se procedió a la designación mediante sorteo, recayendo la misma en el Dr. Oxal Víctor Ávalos Jara, conforme consta del Auto Directoral General N° 253-2022-MTPE/2/14 de fecha 23 de agosto del 2022.
- 1.3. Mediante carta de fecha 13 de septiembre de 2022, los árbitros designados conforme se tiene indicado en el numeral precedente, ponen en conocimiento del árbitro Jorge Elisbán Villasante Aranibar que han acordado designarlo como Presidente del Tribunal

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

Arbitral, solicitando comunique su aceptación y cualquier hecho que pudiera constituir incompatibilidad para ejercer el cargo. Conforme consta de carta de fecha 14 de septiembre de 2022, que corre a fojas 2, el árbitro designado como Presidente cursa la comunicación de aceptación y declara no estar incurso en causal de impedimento o abstención que no le permita formar parte del Tribunal, procediendo a citarse a la audiencia de instalación y señalamiento de reglas.

- 1.4. En fecha 27 de septiembre de 2022, se llevó a cabo la audiencia de instalación y señalamiento de reglas que rigen el proceso arbitral, cuya acta corre a fojas 8 y siguientes, la que contó con la asistencia de los representantes acreditados por las partes, oportunidad en la cual los árbitros designados expresaron su aceptación, realizando la correspondiente declaración, por tanto se tiene que los miembros del Tribunal ratificaron que no se encuentran incursos en causal de impedimento o abstención, consultándose a las partes si existía alguna objeción o conocimiento de causal que impida a algún árbitro formar parte del Tribunal, no habiendo objeción alguna, se dio por ratificada la conformación del Tribunal e iniciado formalmente el proceso arbitral en aplicación de la norma contenida en el artículo 54 del RLCRT, de aplicación supletoria al proceso arbitral en el sector estatal.
- 1.5. Conforme consta del acta de fecha 27 de septiembre de 2022, que corre a fojas 15, las partes cumplieron con presentar documentos sumillados como: "Propuesta final Convenio Colectivo año 2022-2023 Coalición Sindical del Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de Puente Piedra- Sutramun PP y el Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra- SOMUPP" en el caso de LA COALICIÓN que corre a fojas 22 y siguientes; "Propuesta final", en el caso de LA MUNICIPALIDAD, que consta a fojas 18 y siguientes, habiéndose corrido traslado de dichos recursos a efecto de que las partes hagan valer su derecho de defensa y sustenten sus posiciones respecto de las propuestas y/o posición presentada ante el Tribunal, siendo que ambas partes cumplieron con presentar sus observaciones dentro del plazo de 5 días hábiles otorgado por el Tribunal Arbitral, con lo cual quedo garantizado el ejercicio del derecho de contradicción y defensa.
- 1.6. Finalmente, en fecha 20 de octubre de 2022, se llevó a cabo la audiencia de sustentación de propuestas finales, oportunidad en la cual se concedió el uso de la palabra a los representantes de las partes para que hagan valer su derecho de informar ante el Tribunal y sustenten sus posiciones, requiriéndose información adicional que fue cumplida por las partes, por lo que corresponde emitir la resolución final.
- 1.7. Para efectos de la deliberación por parte del Tribunal Arbitral, se ha tomado en cuenta que LA MUNICIPALIDAD es una entidad pública, por tanto, la negociación colectiva con LA COALICIÓN, que afilia a trabajadores obreros municipales de distintos regímenes laborales, siendo que del listado proporcionado por LA MUNICIPALIDAD se establece

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

que los mismos pertenecen a los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N° 728 y 276, por tanto se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 31188, conforme al ámbito establecido en el artículo 2°, no siendo este un tema controvertido; además se precisa que la Ley es aplicable a los trabajadores públicos con excepción de los servidores de confianza que se encuentran excluidos de los derechos de sindicación y huelga.

- 1.8. El sistema de relaciones laborales establecido en la Ley N° 31188, privilegia la solución de conflictos económicos y de condiciones de trabajo a través de mecanismos autocompositivos, entendiéndose trato directo y conciliación, estableciendo un cronograma y plazos; sin embargo ante la eventualidad de que las partes no lleguen a acuerdos de manera directa, habilita para que cualquiera de las partes requiera el inicio de un proceso arbitral potestativo, que no requiere de trámite previo más que acreditar que el trato directo y en su caso la negociación hubiesen resultado infructuosas, adicionalmente la norma prevé el ejercicio del derecho a declarar la huelga. Lo señalado precedentemente se encuentra previsto en el numeral 13.2 del artículo 13 de la Ley N° 31188.
- 1.9. Como se puede apreciar, el arbitraje como mecanismo heterónomo de solución de controversias derivadas de una negociación colectiva en el sector estatal, que no ha podido ser solucionada en las etapas de trato directo y conciliación, se encuentra previsto en nuestro sistema jurídico para la solución definitiva de las negociaciones colectivas entre entidades del estado y organizaciones sindicales de trabajadores, indistintamente de su régimen laboral.
- 1.10. Mediante Resolución N° 1 se determinó la suspensión de emisión del laudo, en tanto la MUNICIPALIDAD cumpla con el pago de honorarios arbitrales conforme a las reglas que rigen el proceso y que se encuentran contenidas en el acta de instalación y fijación de reglas, siendo el caso que LA COALICION solicitó subrogarse en el pago de honorarios de cargo de LA MUNICIPALIDAD, por lo que mediante Resolución N° 2 del 12 de diciembre del 2022 se aceptó el pedido de subrogación y además se concedió el derecho de repetir el pago contra LA MUNICIPALIDAD, manteniéndose la suspensión de emisión del laudo arbitral. Habiéndose acreditado el pago de honorarios, corresponde emitir el laudo correspondiente.

## **II. FUNDAMENTOS Y ALCANCES DE LA JURISDICCION ARBITRAL**

- 2.1. Para efectos de resolver la pretensión de LA COALICIÓN contenido en su propuesta final así como los medios de defensa y en su caso los argumentos esgrimidos por LA MUNICIPALIDAD, debemos remitirnos a los fundamentos y alcances de la jurisdicción arbitral, que tiene un reconocimiento a nivel constitucional, lo que significa que los tribunales arbitrales están sometidos a la Constitución y los preceptos y principios constitucionales que nacen de las resoluciones del Tribunal Constitucional, tal como lo

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

están los jueces ordinarios.. En efecto, la Constitución Política del Perú en el inciso 1 del artículo 139°, reconoce expresamente la jurisdicción arbitral, señalando que:

*"Son principios y derechos de la función jurisdiccional:*

1. *La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional.*

*No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral".*

- 
- 2.2. Formando parte de un sistema jurídico, tenemos que el arbitraje y la función jurisdiccional del Estado tienen una relación, siendo el caso que, para el Tribunal Constitucional, si bien la jurisdicción arbitral ostenta naturaleza excepcional, ello no implica que esta institución desplace al Poder Judicial en la solución de los conflictos, sino que se trata de una alternativa que complementa el sistema judicial, conforme lo indica en la sentencia recaída en el expediente N° 6167- 2005-HC/TC2. Así, para el Tribunal, el arbitraje se concibe "(...) como el proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de la justicia" (fundamento jurídico N° 03 de la sentencia recaída en el expediente N° 6167-2005- HC/TC). 44. En este sentido, la unidad y exclusividad de la función jurisdiccional (que implica reconocer un sistema jurisdiccional unitario en el Estado con las mismas garantías y normas de funcionamiento), reconoce la jurisdicción arbitral, lo cual ha sido sostenido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0004-2006-PI/TC<sup>1</sup>.
- 2.3. Además, se tiene en cuenta que el artículo 51° de la Constitución recoge el principio de supremacía de la Constitución, en cuanto establece que "La constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente ..." por tanto toda autoridad (jurisdiccional, administrativa o de cualquier tipo) y toda persona, dentro de ellos los Tribunales Arbitrales, deben observar dicho principio, en tanto constituye uno de los pilares sobre los que se sustenta en Estado Constitucional de Derecho.
- 2.4. Atendiendo a lo expuesto precedentemente, queda claro que todo Tribunal Arbitral y en su caso Arbitro, debe actuar conforme a la Constitución y, sus interpretaciones de la ley y normas infra legales deben ser conformes a la Constitución. Para ello debe seguir los preceptos y principios constitucionales que surgen de las interpretaciones del Tribunal Constitucional, conforme así lo ha establecido el Tribunal Constitucional en los fundamentos 6 y 7 de la STC 03741-2004-AA/TC (Caso Salazar Yarlenque) – y en los fundamentos 8 y 9 de la STC 6167-2005 (Caso Cantuarias Salaverry).

---

<sup>1</sup> Fundamento jurídico 10 de la sentencia dictada por el Pleno en la acción de inconstitucionalidad interpuesta por la Fiscal de la Nación contra determinados extremos de la Ley 28665, de Organización, Funciones y Competencia de la Jurisdicción Especializada en Materia Penal Militar Policial, en la que se indica lo siguiente: "Es necesario precisar que conforme al artículo 139 inciso 1, de la Constitución, el principio de unidad de la función jurisdiccional implica que el Estado peruano, en conjunto, posee un sistema jurisdiccional unitario, en el que sus órganos tienen idénticas garantías, así como reglas básicas de organización y funcionamiento. De ello no se deduce que el Poder Judicial sea el único encargado de la función jurisdiccional (pues tal función se le ha encargado también al Tribunal Constitucional, al Jurado Nacional de Elecciones, a la jurisdicción especializada en lo militar y, por extensión, al arbitraje), sino que no exista ningún órgano jurisdiccional que no posea las garantías propias de todo órgano jurisdiccional")

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

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

- 3.1. La libertad sindical, como derecho fundamental reconocido en los instrumentos internacionales (artículo 23º, numeral 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>2</sup>, y el artículo 22, numeral 1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>3</sup>) tiene un contenido estático que se encuentra referido a la posibilidad de constituir organizaciones sindicales y de afiliarse o desafilarse de éstas (libertad sindical positiva y negativa); pero a su vez, también posee un contenido dinámico, en virtud del cual éstas organizaciones pueden negociar colectivamente y, eventualmente realizar huelgas observando los requisitos establecidos por ley.
- 3.2. El artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>4</sup>, señala que los Estados parte se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección para promover y proteger sus intereses económicos y sociales; conjugando así los aspectos estático y dinámico de este derecho.
- 3.3. En lo que se refiere a la OIT, los dos convenios que fundamentalmente se ocupan de la negociación colectiva son el convenio 87 y 98, ambos ratificados por el Estado peruano y que forman parte de los cinco Convenios fundamentales y de especial seguimiento de parte de la organización. A partir de estos instrumentos internacionales, es evidente, pues, el reconocimiento del derecho a la libertad sindical conjuntamente con la libertad de actuación de los sujetos colectivos en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados. Por ello, asumir o permitir que un sindicato esté privado de manera absoluta de la posibilidad de negociar colectivamente, carece de todo sentido, y evidentemente vulnera el derecho a la libertad sindical. Además, tratándose del Sector Estatal también resulta pertinente la referencia al Convenio 151 al que nos referimos en el presente laudo.
- 3.4. La negociación colectiva como contenido esencial de la libertad sindical ha sido reconocida expresamente por los órganos de aplicación y control de la OIT. Así, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que *"(...) el derecho de la libre negociación colectiva para todos los trabajadores que no gozan de las garantías que establece un estatuto de funcionarios públicos constituye un derecho sindical fundamental. (...) el derecho a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituyen un elemento esencial de la libertad sindical."*<sup>5</sup>
- 3.5. En lo que se refiere específicamente a la negociación colectiva, que podría verse afectada en el presente caso, ésta constituye la facultad que tienen los empleadores y

---

<sup>2</sup> Ratificada por el Estado Peruano mediante Resolución Legislativa No. 13282 del 9 de diciembre de 1,959

<sup>3</sup> Ratificado mediante Decreto Ley No. 22128 del mes de marzo de 1978

<sup>4</sup> Ratificado por el Perú mediante Decreto Ley No. 22129 del 28 de marzo de 1978

<sup>5</sup> Oficina Internacional del Trabajo. "La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra: OIT, 6ª edición. 2018. Párrafo 1985.

|         |                                                                                                                                                                                                                |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Partes  | : Municipalidad Distrital de Puente Piedra<br>Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra (SOMUPP) |
| Materia | : Negociación colectiva 2023                                                                                                                                                                                   |

---

los trabajadores, de manera conjunta, de autorregular sus relaciones, creando verdaderas normas jurídicas aplicables dentro del ámbito de negociación.

- 3.6. Para mayor argumentación, tenemos que en el ámbito nacional la negociación colectiva se encuentra reconocida en el artículo 28º, inciso 2) de la Constitución Política del Perú, conjuntamente con la sindicación y la huelga. La referida norma señala: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales."*
- 3.7. El reconocimiento constitucional de la negociación colectiva como facultad autonormativa de los sujetos sociales, significa el establecimiento de un pluralismo jurídico<sup>6</sup> que no deriva de la voluntad del Estado sino de la propia Constitución; en tal sentido se impone una relación de mutuo respeto entre ambas fuentes normativas; cuyos límites estarán marcados por criterios de competencia antes que de jerarquía.
- 3.8. Por lo expuesto, no cabe duda de que el reconocimiento de la libertad sindical en los instrumentos internacionales de derechos humanos, significa un límite al ejercicio del poder de cualquier Estado miembro, de tal manera que éstos deben abstenerse de emitir normas o actos administrativos que afecten el contenido de este derecho o que en la práctica hagan irrazonable la aplicación de las normas por decisiones o actos administrativos, a los que nos vamos a referir más adelante.

#### **IV. EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL TEST DE RAZONABILIDAD**

- 4.1. Los artículos 23<sup>7</sup>, 28<sup>8</sup> y 51<sup>9</sup> de la Constitución vienen a ser el marco que define el conjunto de derechos previstos para todo trabajador (persona que desarrolla una prestación personal de servicios subordinada), a lo que se agrega que tratándose de trabajadores del Sector Estatal tienen reconocido expresamente su derecho de sindicación y huelga, conforme lo dispone el artículo 42 de la Carta Magna, que de manera implícita incluye el derecho a la negociación colectiva, que por lo demás ya se encuentra reconocido en el artículo 28 ya mencionado. En efecto, a partir de lo dispuesto en el artículo 23º de la Constitución, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, quedando comprendidos los que le corresponden al trabajador como tal (denominados por la doctrina derechos laborales específicos, como la libertad sindical o la estabilidad laboral como parte del contenido esencial del derecho al trabajo) como aquellos que le corresponden por el hecho de ser persona (denominados derechos laborales inespecíficos, como es la libertad de expresión). La aplicación de estos derechos

<sup>6</sup> En el sentido del reconocimiento de otras fuentes normativas distintas al Estado

<sup>7</sup> Artículo 23º: "Artículo 23º.- El Estado y el trabajador. (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador."

<sup>8</sup> Artículo 28º: "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.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

...

<sup>9</sup> Artículo 51º: "Artículo 51º.- Supremacía de la constitución. La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. (...)"

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

constitucionales no puede ser limitada por ninguna norma de menor jerarquía en atención al principio de jerarquía normativa.

- 4.2. En el marco del artículo 23º de la Constitución, los derechos laborales reconocidos a todo trabajador tienen aplicación directa por tratarse de derechos fundamentales, a esta conclusión arribamos a partir de una interpretación del texto constitucional en base a los principios de coherencia normativa, fuerza normativa de la Constitución y concordancia práctica<sup>10</sup>.
- 4.3. En este contexto, tenemos que el derecho constitucional a la libertad sindical, al encontrarse previsto en la Constitución, junto con lo dispuesto por los Convenios N° 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT que regulan libertad sindical, resulta de aplicación directa, conformando un *bloque de constitucionalidad* en tanto las normas internacionales, según lo dispuesto en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución<sup>11</sup>, sirven de marco interpretativo del contenido constitucional de los derechos reconocidos por la Constitución. A lo expuesto se agrega que conforme al artículo 3 de la Constitución y a lo manifestado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC, forman parte del "Bloque de Constitucionalidad" del artículo 28 de la Constitución que reconoce el derecho a la negociación colectiva, los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, que consagran –entre otros– el derecho de negociación colectiva de los servidores del Estado, lo que resulta de su texto expreso<sup>12</sup>.
- 4.4. También el mencionado artículo 23º de la Constitución contiene un conjunto de obligaciones y responsabilidades estatales con relación al trabajo en los siguientes términos: a) promover condiciones para el progreso social y económico, para tal efecto, tiene la obligación de establecer políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo; b) asegurar que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador; c) asegurar que a ningún trabajador se le obligue a prestar servicios sin retribución compensatoria o sin su libre consentimiento y d) proteger especialmente la actividad laboral de la madre, el menor de edad y el impedido.

---

<sup>10</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 5854-2005-PA/TC, PIURA *"El principio de concordancia práctica"*: En virtud del cual toda aparente tensión entre las propias disposiciones constitucionales debe ser resuelta "optimizando" su interpretación, es decir, sin "sacrificar" ninguno de los valores, derechos o principios concernidos, y teniendo presente que, en última instancia, todo precepto constitucional, incluso aquellos pertenecientes a la denominada "Constitución orgánica" se encuentran reconducidos a la protección de los derechos fundamentales, como manifestaciones del principio-derecho de dignidad humana, cuya defensa y respeto es el fin supremo de la sociedad y el Estado (artículo 1º de la Constitución)."

<sup>11</sup> En la sentencia recaída en el expediente N° 00218-2002-HC/TC, el Tribunal constitucional ha señalado que *"De conformidad con la IV Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado, los derechos y libertades reconocidos en la Constitución deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por el Estado peruano. Tal interpretación conforme con los tratados sobre derechos humanos contiene, implícitamente, una adhesión a la interpretación que, de los mismos, hayan realizado los órganos supranacionales de protección de los atributos inherentes al ser humano y, en particular, el realizado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, guardián último de los derechos en la Región."*

<sup>12</sup> "Teniendo presente que los Convenios números. 98, 151 y 154 desarrollan y complementan el derecho de negociación colectiva para que su ejercicio sea real y efectivo, este Tribunal considera que dichos convenios forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28º de la Constitución, razón por la cual pueden ser entendidos como normas interpuestas al momento de evaluar los supuestos vicios de inconstitucionalidad de una ley sometida a control concreto o abstracto" (fundamento jurídico N° 18).

|         |                                                                                                                                                                                                                |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Partes  | : Municipalidad Distrital de Puente Piedra<br>Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra (SOMUPP) |
| Materia | : Negociación colectiva 2023                                                                                                                                                                                   |

---

- 4.5. Por su parte, en observancia del Convenio N° 151 "Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública"<sup>13</sup> adoptado en la 64° reunión en 1978, aplicable a todas las personas empleadas por la administración pública, deben adoptarse medidas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, lo que se encuentra previsto taxativamente en el artículo 7°; a lo que se agrega que la solución de los conflictos que surjan de procesos de negociación relacionados a la determinación de las condiciones de empleo, debe considerar la negociación propiamente dicha o la solución a través de procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, agregándose que los mismos inspiren la confianza de los interesados, conforme al contenido el artículo 8°. Convenio que al ser ratificado por el Estado Peruano y encontrándose en vigor<sup>14</sup> forma parte del bloque de constitucionalidad de derechos.
- 4.6. Precisamente, con apego a la cláusula de Estado Social, las medidas legislativas adoptadas de cara a regular las condiciones de los trabajadores que prestan servicios en el sector estatal, no pueden estar divorciadas de los derechos reconocidos por la Constitución para todo trabajador y no pueden privar arbitraria y desproporcionadamente a estos del goce de los derechos económicos y sociales consagrados en la Constitución así como por otros instrumentos internacionales, tanto Convenios de la OIT, como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"<sup>15</sup> actualmente en vigor.

## V. EL PRINCIPIO KOMPETENZ – KOMPETENZ

- 5.1. El Tribunal Constitucional, máximo organismo de control de la constitucionalidad en el país, en su sentencia del 28 de febrero de 2006<sup>16</sup>, reconoce el principio "kompetenz-kompetenz" en el ámbito del arbitraje, en los siguientes términos:

"13. (...) este Tribunal considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la "kompetenz-kompetenz" previsto en el artículo 39° de la Ley General de Arbitraje –Ley N.º 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 promuevan durante el proceso arbitral, incluida las pretensiones vinculadas a la validez y eficacia del convenio. 14. Este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral (...), con independencia

<sup>13</sup> Ratificado por el Estado Peruano el 27 de octubre de 1980.

<sup>14</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102805](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102805)

<sup>15</sup> Ratificado por el Perú el 17 de noviembre de 1988, <https://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-52.html>

<sup>16</sup> Expediente N° 6167-2005-PH/TC, Caso Cantuarias Salaverry

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria". (Lo destacado en el texto es agregado nuestro)

- 5.2. Téngase presente que la referida sentencia del Tribunal Constitucional se expidió en el año 2006, es por ello que se refiere a la Ley General de Arbitraje cuando se pronuncia sobre el principio "kompetenz-kompetenz". Dicha Ley General fue sustituida por el Decreto Legislativo Nº 1071, norma vigente en la materia. No obstante, los argumentos que sustentan la sentencia no pierden aplicación, en la medida que en el Decreto Legislativo Nº 1071 se reconoce también dicho principio en sus artículos 3°, 40° y 41°, respectivamente:

"Artículo 3.- Principios y derechos de la función arbitral

(...) 3. El tribunal arbitral tiene plenas atribuciones para iniciar y continuar con el trámite de las actuaciones arbitrales, decidir acerca de su propia competencia y dictar el laudo."

"Artículo 40.- Competencia del tribunal arbitral.

El tribunal arbitral es competente para conocer el fondo de la controversia y para decidir sobre cualesquiera cuestiones conexas y accesorias a ella que se promueva durante las actuaciones arbitrales, así como para dictar las reglas complementarias para la adecuada conducción y desarrollo de las mismas."

"Artículo 41.- Competencia para decidir la competencia del tribunal arbitral. 1. El tribunal arbitral es el único competente para decidir sobre su propia competencia, incluso sobre las excepciones u objeciones al arbitraje relativas a la inexistencia, nulidad, anulabilidad, invalidez o ineficacia del convenio arbitral o por no estar pactado el arbitraje para resolver la materia controvertida o cualesquiera otras cuya estimación impida entrar en el fondo de la controversia. Se encuentran comprendidas en este ámbito las excepciones por prescripción, caducidad, cosa juzgada y cualquier otra que tenga por objeto impedir la continuación de las actuaciones arbitrales". (Negrita y cursiva nuestros)

- 5.3. La doctrina nacional también aborda el principio "kompetenz-kompetenz", en el sentido que los árbitros están llamados a conocer y a resolver todas las controversias que se presenten durante el proceso arbitral.

## VI. DE LAS PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

- 6.1. Conforme a las reglas que rigen el proceso arbitral y que se encuentran contenidas en el acta de instalación y señalamiento de reglas, con fecha 29 de septiembre de 2022, LA MUNICIPALIDAD y LA COALICIÓN presentaron sus propuestas finales, las que constan a fojas 18 y 22 respectivamente.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

### PROPUESTA DE LA COALICION SINDICAL

#### CLÁUSULA DELIMITADORA Y DE VIGENCIA:

Los beneficios que se originen como consecuencia del Convenio Colectivo comprenden a los trabajadores obreros y empleados afiliados a las organizaciones sindicales que participan en este proceso arbitral contratados por la Municipalidad Distrital de Puente Piedra en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057, y demás normas conexas y concordantes, y cuyos beneficios se extenderán inclusive a los trabajadores que se encuentren incurso en un proceso judicial de reconocimiento de su condición de trabajador de la Municipalidad. El Convenio Colectivo que se suscriba rige a partir del 01 de enero de 2023, su VIGENCIA es por un (1) año y las cláusulas contenidas en él serán otorgadas de forma PERMANENTE, en aplicación del artículo 17.5 de la Ley N° 31188.

**CLÁUSULA PRIMERA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, otorgará un BONO DE DOS (2) REMUNERACIONES POR ESCOLARIDAD, EN EL MES DE ENERO DE CADA AÑO, para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA SEGUNDA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra otorgará para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, las bonificaciones que se señalan a continuación:

- Bonificación por Día Internacional del Trabajador (1ro de Mayo), correspondiente a un sueldo íntegro.
  - Bonificación por Aniversario del Distrito (14 de Febrero), correspondiente a un sueldo íntegro.
  - Bonificación por el Bonificación por el Día de la Madre (Mayo), y Día del Padre (Junio), correspondiente a un sueldo íntegro
  - Bonificación por el día de Onomástico del Trabajador, correspondiente a medio sueldo.
- Queda establecido que este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA TERCERA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, incrementará la bonificación por concepto de REFRIGERIO Y MOVILIDAD a S/. 300.00 (Trescientos con 00/100 soles), que ya vienen gozando, para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA CUARTA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, otorgará el pago de una bonificación por quinquenio laborado para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, en las fechas señaladas en el cuadro que se adjunta (10, 15, 20, 25, 30 y 35 años), en reconocimiento por los servicios prestados a la municipalidad por el trabajador:

| AÑOS DE SERVICIO | SUELDOS   |
|------------------|-----------|
| 10 AÑOS          | 1 SUELDO  |
| 15 AÑOS          | 2 SUELDOS |
| 20 AÑOS          | 3 SUELDOS |
| 25 AÑOS          | 4 SUELDOS |
| 30 AÑOS          | 5 SUELDOS |
| 35 AÑOS          | 6 SUELDOS |

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

**CLÁUSULA QUINTA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra otorgará para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, la vestimenta para realizar sus labores de acuerdo al siguiente detalle:

|                                                                                                                       |                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Personal Administrativo                                                                                               | cuatro camisas, cuatro pantalones, cuatro sacos, cuatro corbatas y cuatro pares de zapatos de cuero (terno para caballeros y vestido para las damas) para verano y invierno. |
| Personal de Limpieza Interna                                                                                          | dos juegos de uniformes, para verano dos para invierno que consiste en, polos, pantalones, camisas y zapatos.                                                                |
| Personal de Seguridad Interna                                                                                         | dos juegos de uniformes para verano dos para invierno que consiste en, camisas, pantalones, corbatas y zapatos                                                               |
| Personal de las áreas de ordenamiento urbano y transporte; Limpieza Pública, parques y jardines y Seguridad Ciudadana | 02 juegos de UNIFORMES, para verano y dos para invierno, por un importe de S/ 400.00, por cada uniforme que deberá ser entregado en el mes de enero y julio de cada año.     |

El otorgamiento de los uniformes implica uso obligatorio.

De no cumplir con la entrega oportuna de los implementos y uniforme de trabajo, la Municipalidad se compromete a abonar el monto equivalente del costo de dichos implementos de trabajo. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA SEXTA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, acuerda en ampliar la entrega de leche de nueve (9) litros mensuales para las áreas de Ordenamiento Urbano, Transporte y Maestranza, que no vienen percibiendo dicho beneficio a la fecha. Este beneficio será otorgado con carácter permanente.

**CLÁUSULA SÉPTIMA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, otorgará una CANASTA DE VÍVERES, equivalente a la suma de S/. 1,200.00 (Mil Doscientos con 00/100 soles) para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, por motivo de las fiestas navideñas. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA OCTAVA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra otorgará descanso con goce de haber por el día de su onomástico para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA NOVENA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra otorgará la bonificación del 10% por riesgo de salud, de acuerdo al Decreto Supremo N° 004-78-IN, modificado por Decreto Supremo N° 014-79-IN, y reglamentado mediante Decreto Supremo N° 153-79-IN, para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

**CLÁUSULA DÉCIMA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, acuerda, en otorgar la suma de S/. 3,000.00 (Tres Mil con 00/100 Soles), por concepto de cierre de pliego, para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical.

#### PROPUESTA DE LA MUNICIPALIDAD

##### **PROPUESTA FINAL SOBRE DEMANDAS ECONÓMICAS**

| Descripción                                                                                                                                                                                                                                      | Cantidad | Monto                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------|
| 2.3 La Municipalidad Distrital de Puente Piedra acuerda en otorgar bonificaciones en las siguientes fechas: BONIFICACIÓN 1° DE MAYO (Día internacional del trabajador) un sueldo íntegro.                                                        | 445      | S/299,424.18          |
| 2.9 La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, acuerda en otorgar el pago de QUINQUENIOS DE 10, 15, 20, 25, 30, Y 35 años por servicios prestados a la municipalidad en el siguiente cuadro a todos los trabajadores de la Coalición Sindical. | 146      | S/340,397.00          |
| 2.10 La Municipalidad Distrital de Puente Piedra acuerda en otorgar la bonificación del 10% por riesgo de salud de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 014-79-IN y Reglamentado mediante Decreto Supremo N° 153-79-IN.             | 236      | S/464,520.59          |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                                                                                     |          | <b>S/1,104,341.77</b> |

#### DE LAS OBSERVACIONES A LAS PROPUESTAS FINALES

- a) OBSERVACIONES DE LA COALICION SINDICAL, la misma que corre a fs 33 y siguientes, sosteniendo que la propuesta de LA MUNICIPALIDAD persiste en la misma posición que ha tenido durante la negociación colectiva, en el sentido de solo proponer 3 puntos de los 46 que se vienen reclamando, además señala que de los puntos propuestos por la entidad en su propuesta final solamente 1 de ellos tiene impacto directo inmediato, en tanto que los otros 2 puntos podrían ser aplicados para un determinado número de trabajadores.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---



Por otro lado, agrega que la COALICIÓN ha presentado una propuesta solamente con nueve puntos, reduciendo de manera significativa sus pretensiones y expectativas de carácter económico, socio laboral e institucional. Además, sostiene que la propuesta de la entidad en términos económicos se encuentra sobrevaluada y no presenta en términos exactos el cálculo del valor real de su propuesta; concluye sosteniendo que la MUNICIPALIDAD acepta tres puntos de la propuesta final como viables, por lo que solicita al Tribunal Arbitral que tome en consideración ese hecho al momento de emitir el laudo arbitral.

- b) OBSERVACIONES DE LA MUNICIPALIDAD la que corre a fs 31 y siguientes, sosteniendo que en el marco de las negociaciones se presentó una propuesta para atender las demandas económicas presentadas en el pliego de reclamos 2022, habiéndose proyectado atender para el año 2023 los conceptos de bonificación por 1° de Mayo, quinquenios y 10% por riesgo de vida, por un monto de S/. 1'104,341.77, siendo el caso que al no haber sido aceptada tal propuesta, la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones no ha considerado en la Programación Multianual y Formulación Presupuestaria 2023-2025; por tanto, de optó por dar continuidad a 17 reincorporados judiciales lo que implica un gasto de S/. 571,665.73 además de considerar S/. 383,728.00 para incorporar a más personal en el año 2023, además de considerar el importe de S/. 113,500.00 para la atención del laudo arbitral 2016 por valer de consumo.

Concluye que mediante Memorándum N° 2369-2022-PPI/MDPP del 3 de octubre del 2022, la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones señala que es inviable atender la propuesta final de la COALICION ya que a la fecha de emisión del memorándum (3 de octubre del 2022) todo el presupuesto de la entidad se encuentra al 100% programado para el período 2023.

## **VII. INFORME FINAL DE ESTADO SITUACIONAL DE LA ADMINISTRACION FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO, LA GARANTIA DE VIABILIDAD PRESUPUESTAL Y EL ESPACIO FISCAL**

- 7.1. El numeral 13.4 de los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, establece que la DGGFRH del Ministerio de Economía y Finanzas elabora y remite el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, el mismo que ha sido emitido en febrero del presente año, que contiene información sobre análisis del contexto macroeconómico nacional e internacional que hace referencia que para el período 2022-2025, en línea de lo previsto en el Marco Macroeconómico Multianual 2022-2025 (MMM) la actividad económica global moderaría su crecimiento a 3,7%; haciendo referencia al panorama local se sostiene que la actividad económica ha continuado con su proceso de recuperación e incluso superó los niveles pre Covid-19, precisando que el PBI creció 20.9% en el primer semestre del 2021, convirtiendo al Perú en una de las economías de mayor crecimiento a nivel mundial. Sobre la base de indicadores que dispone la administración se prevé

|         |                                                                                                                                                                                                                |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Partes  | : Municipalidad Distrital de Puente Piedra<br>Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra (SOMUPP) |
| Materia | : Negociación colectiva 2023                                                                                                                                                                                   |

---

que "la actividad económica continuará creciendo a tasas importantes, sostenido, principalmente, por el retorno progresivo a la normalidad de las actividades más afectadas por la pandemia, incremento de las exportaciones ante una mayor oferta primaria, impulso a las inversiones y medidas para dinamizar la competitividad y productividad. En particular, se prevé preliminarmente dado el fuerte efecto base del 2021, que la economía crecería en un rango entre 3,5%-4,0% en 2022".

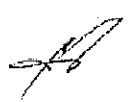
- 7.2. El Informe referido presenta en el gráfico N° 5.2 al Espacio fiscal 2023 de la fuente recursos ordinarios, cuyo resultado muestra un espacio de S/. 1 002 millones con lo cual se podría financiar la implementación de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, siendo este un espacio fiscal adicional al que pueden acceder los pliegos presupuestales que tienen el marco legal vigente para la fuente de financiamiento recursos ordinarios, como es el caso de LA MUNICIPALIDAD.
- 7.3. El Informe señala que "... los esfuerzos del Estado por mejorar los ingresos que percibe el personal del D. Leg. N° 276, se han enfocado a través de los incrementos de la escala base de Incentivo Único. De esta manera, corresponde señalar que, en el marco del proceso de ordenamiento, se implementan medidas destinadas a fijar una Escala Base del Incentivo Único, cuyo monto se ha incrementado gradualmente a partir del año 2016 hasta el presente año 2022...", además agrega que "... se asume que los trabajadores del régimen laboral del D. Leg. N° 276, D. Leg N° 728, régimen CAS, del Servicio Civil, así como los servidores penitenciarios y diplomáticos, también podrían recibir beneficios tanto de la Negociación Colectiva Centralizada como de la Negociación Colectiva Descentralizada por entidad pública (ver Tabla N° 2), sin embargo, debe tenerse en cuenta que un mismo beneficio no puede otorgarse en ambos niveles de negociación (centralizada y descentralizada). Al respecto el Tribunal hace constar que a la fecha de emisión del laudo arbitral el proceso de negociación centralizada concluyó con la suscripción del convenio colectivo correspondiente, cuyos alcances y contenido es tomado en cuenta al momento de resolver.
- 7.4. En la Tabla N° 2 "Distribución de servidores públicos por Niveles de Negociación Colectiva, se considera la negociación a nivel Centralizada & Descentralizada por entidad pública, que sólo comprende a los niveles de Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, en razón a que los Gobiernos Locales negocian con cargo a otras fuentes de financiamiento, en tanto cuentan con recursos directamente recaudados, dentro de ellos administran el impuesto al patrimonio predial además de otros tributos.
- 7.5. Resulta relevante tener en cuenta que el Informe también incorpora un "... indicador de brechas de ingresos, el cual busca medir cuán cercano o lejano se encuentra el ingreso anual del trabajador de cada pliego presupuestario respecto a un valor referencial. Este indicador se construye sobre la base de la información de los regímenes laborales del DL N° 276, DL N° 728 y régimen CAS, debido a que son

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

regímenes transversales en el Sector Público y tienen grupos ocupacionales en común”, brecha que se calcula considerando el ingreso anual de cada trabajador y la diferencia entre el percentil 75 de los ingresos anuales de los trabajadores que pertenecen al mismo grupo ocupacional y nivel de gobierno, y el ingreso anual de cada trabajador”. Para el caso específico tenemos que LA MUNICIPALIDAD no aparece dentro de las entidades que tuvieran asignado espacio fiscal, haciendo la precisión que dicho Informe solamente contiene información de entidades del gobierno nacional, gobiernos regionales y tratándose de municipalidades o gobiernos locales figuran algunas de nivel provincial y ninguna distrital, sin perjuicio de ello se deja constancia que en el presente caso LA COLALICION representa a trabajadores que se encuentran comprendidos dentro de los regímenes laborales previstos en los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, conforme consta de su propuesta final, la que no ha sido materia de observación por parte de LA MUNICIPALIDAD.



- 7.6. El espacio fiscal es definido como el margen de maniobra que existe dentro del presupuesto público para proporcionar recursos para un fin deseado sin comprometer la sostenibilidad financiera del Estado o la asignación de recursos adicionales que se prevé incorporar en el presupuesto del sector público del año siguiente, en este caso 2023, para viabilizar la atención de los convenios colectivos y en este caso laudo, cuya implementación implique mayores recursos al Tesoro Público que es determinado por la DGRRH órgano del Ministerio de Economía y Finanzas. En este aspecto se tiene que la metodología para la distribución del espacio fiscal para la implementación de la negociación colectiva considera, entre otros factores el número de servidores públicos de la entidad y el gasto en recursos humanos, dentro de los cuales se considera al universo de trabajadores comprendidos en la negociación y que están registrados en el AIRHSP.
- 7.7. Sin perjuicio de lo señalado, respecto del espacio fiscal debemos tener en cuenta que lo determinado en el Informe Final antes referido no son los únicos recursos que podrían ni deberían ser destinados para atender los beneficios otorgados sea mediante convenio colectivo y en su caso mediante laudo, arribamos a esa conclusión a partir de lo establecido en el numeral 13.5 de los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, que en su parte pertinente establece que “El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público ... tiene como finalidad definir el espacio fiscal para las partes empleadoras que constituyen pliegos presupuestarios, de corresponder, sin perjuicio de las que éstas identifiquen posible de repriorizar en el marco de la Asignación Presupuestaria Multianual vigente ...” (negrita y subrayado nuestros)., en todo caso corresponde a la entidad, entiéndase en este caso LA MUNICIPALIDAD identificar espacios de repriorización de recursos, para lo cual existen los mecanismos legales y administrativos correspondientes, sumado a ello tenemos que el presupuesto institucional se aprueba por parte del Concejo Municipal, conforme se detalla más adelante.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

## VIII. ARTICULACION DE LOS ACUERDOS A NIVEL CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO

- 8.1. La Ley N° 31188 ha previsto para el sector estatal dos niveles de negociación colectiva: centralizado y descentralizado, estableciendo en el numeral 6.2 del artículo 6° lo siguiente:

“6.2 A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias: Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario.”

- 8.2. Según la doctrina en el sistema de negociación existe, entre otras, la modalidad de la negociación articulada, que para el caso del estado en particular tiene singular relevancia, por el número de trabajadores comprendidos en el ámbito de dicha negociación, las entidades públicas involucradas y finalmente por la necesidad de observar los principios de previsión y provisión presupuestaria. En el caso que nos ocupa tenemos como empleador a LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA que atiende sus obligaciones patronales con cargo a recursos propios, situación que es tomada en cuenta por el Tribunal al momento de resolver, en tanto por mandato legal recauda tributos, dentro de estos el impuesto predial y tasas por diversos conceptos.
- 8.3. El diseño y el cronograma previsto, para el caso de la negociación en el nivel descentralizado, previsto en el numeral 13.2 del artículo 13 de la Ley N° 31188, que incluye a los gobiernos locales, como el presente caso, no está aislado de otros procesos y sistemas que existen en la gestión del aparato estatal, en sus distintos niveles; debiendo tenerse en cuenta que, en particular guarda estrecha relación con el proceso presupuestario, en tanto el mismo tiene fases que están descritas en el numeral 12.2 del Decreto Legislativo N° 1440<sup>17</sup>, Decreto Legislativo del Sistema

---

<sup>17</sup> Artículo 12.- Integración intrasistémica

...

12.2 Las referidas materias se conectan con el proceso presupuestario, el cual se sujeta al criterio de estabilidad, concordante con las reglas fiscales establecidas en el Marco Macroeconómico Multianual. De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del presente Decreto Legislativo, dicho proceso comprende diversas fases reguladas genéricamente por esta norma y complementariamente por las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público y las Directivas que emita la Dirección General de Presupuesto Público:

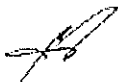
1. Programación Multianual Presupuestaria.
2. Formulación Presupuestaria.
3. Aprobación Presupuestaria.
4. Ejecución Presupuestaria.
5. Evaluación Presupuestaria.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

Nacional de Presupuesto Público, aun cuando en el presente año, siendo una primera oportunidad de aplicación de la ley de negociación colectiva en el sector estatal, se han advertido defectos que por ejemplo están referidos a cronogramas paralelos que en los hechos lleva a límites de tiempo, pues como ha ocurrido la negociación centralizada recién concluyó el 30 de junio del presente año, a partir de lo cual se toma conocimiento del contenido del convenio colectivo suscrito por el Estado Peruano y la representación sindical integrada por organizaciones sindicales, cuyo contenido por decisión del Tribunal Arbitral se incorpora al expediente, el que se encuentra publicado en la página web institucional de la Autoridad Nacional del Servicio Civil<sup>18</sup>, que rige desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 2023, que en su ámbito subjetivo tiene efectos para todos los trabajadores estatales de las entidades públicas detalladas en el artículo 2° de la Ley N° 31188, dentro de las que se encuentra LA MUNICIPALIDAD. Remitiéndonos al convenio mencionado, tenemos que se ha resuelto un punto que si bien no está contenido en el pliego de reclamos y en su caso propuesta final presentado por LA COALICION, sin embargo resulta pertinente su referencia en razón a que se ha sostenido que los trabajadores no han recibido mejoras de condiciones económicas desde hace varios años, sin embargo a partir del 2023 accederán a los incrementos que provienen de la negociación centralizada.

- 8.4. En efecto, en la cláusula vigésima sexta, se ha acordado otorgar un incremento mensual en el ingreso de los servidores bajo distintos regímenes laborales, dentro de los que se encuentran los servidores de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 728 y 1057 a partir de enero del año 2023, aplicable de forma permanente de acuerdo al siguiente detalle:



| Régimen         | Incremento Mensual S/ |
|-----------------|-----------------------|
| D. Leg. N° 728  | 51,11                 |
| D. Leg. N° 1057 | 64,19                 |
| Ley N° 30057    | 52,21                 |
| Ley N° 29709    | 55,67                 |
| Ley N° 28091    | 55,67                 |

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

## **IX. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL**

- 9.1 Conforme tenemos señalado, la Ley N° 31188 establece un sistema de relaciones laborales, dentro de cuyo diseño la negociación colectiva incluye tanto mecanismos autocompositivos, pero también heterocompositivo, como es el arbitraje, siendo que en el numeral 18.5 del artículo 18 de la Ley mencionada, establece que el tribunal arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o considera una alternativa que recoja los planteamientos de las partes, norma que debe ser concordada con el artículo 65 de la LRCT, de aplicación supletoria al presente arbitraje, que en su parte pertinente establece que atendiendo a la naturaleza de fallo de equidad el Tribunal podrá atenuar posiciones extremas, en cuyo caso deberá precisar en qué consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarlas, lo que se encuentra previsto en el numeral 38.3 de los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo N° 008-2022-PCM.

Adicionalmente, atendiendo a condicionantes derivadas de la aplicación de los principios de previsión y provisión presupuestaria, del espacio fiscal, con las reservas y consideraciones expuestas al respecto, se ha sometido a debate y votación las propuestas presentadas en autos, sin perjuicio de lo previsto en el numeral 38.4 de los Lineamientos ya señalados, dejando constancia que LA MUNICIPALIDAD no ha presentado informes a los que se refieren los numerales 13.2, 13.3 y 13.5 del artículo 13 de los lineamientos, ya referidos, sustentando su posición en el hecho que los recursos ya se encuentran asignados no solamente respecto del ejercicio 2023 sino inclusive de los ejercicios 2024 y 2025, por aplicación del presupuesto multianual.

- 9.2. Conforme a lo previsto en el numeral 19.1 de la Ley N° 31188, el laudo arbitral tiene la misma naturaleza y surte efectos jurídicos idénticos que las convenciones colectivas adoptadas en negociación directa, en todo caso esto también incluye a la conciliación, por lo que la decisión arbitral tiene un carácter sustitutorio al de la voluntad de las partes y el Tribunal Arbitral puede resolver sobre las mismas materias que pueden adoptarse en negociación directa, siendo que las propuestas finales delimitan el ámbito de su pronunciamiento.

- 9.3. Conforme se tiene señalado y estando a las reglas que rigen el proceso arbitral, se dispuso que las partes presenten sus propuestas finales; en ese contexto LA MUNICIPALIDAD presentó la propuesta final en los siguientes términos: "Que, conforme corresponde, presento la PROPUESTA FINAL de mi representada respecto al PLIEGO DE RECLAMOS 2022, presentado por la Coalición Sindical ...." presentando en la Tabla N° 02: Propuesta final sobre demandas económicas".

- 9.4. Para efectos de determinar los beneficios a otorgar, se ha tomado en cuenta la información presupuestal del año 2021 de LA MUNICIPALIDAD por toda fuente de financiamiento extraída de la página web institucional, a través del módulo de transparencia de acceso público<sup>19</sup> y que se presenta en el cuadro siguiente:

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA

4to Trimestre (2021)

Actualizado al 12/20/2022 9:51:41 PM

| Detalle                                                            | Presupuesto Institucional de Apertura | Presupuesto Institucional Modificado | Ejecución al Trimestre Anterior | Ejecución al Trimestre | Ejecución Total | Saldo       | Avance %         |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|------------------------|-----------------|-------------|------------------|
| 1. RECURSOS ORDINARIOS                                             | 7736335                               | 10647178                             | 7671085.85                      | 2904027.37             | 10575113.22     | 72064.78    | 99.32            |
| 2. RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS                                | 12040908                              | 12839822                             | 4935737.53                      | 5973914.11             | 10909652.04     | 1933169.96  | 84.97            |
| 3. RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CREDITO                   | 992542                                | 6544002                              | 5182697.47                      | 217795.06              | 5400492.52      | 1143509.48  | 82.53            |
| 4. DONACIONES Y TRANSFERENCIAS                                     | 0                                     | 1069006                              | 213998.28                       | 482188.43              | 696186.73       | 36821.27    | 65.37            |
| 5. RECURSOS DETERMINADOS                                           | 59099392                              | 124947960                            | 66700249.29                     | 24750581.55            | 91450830.84     | 33497129.16 | 73.19            |
| - CANON Y SOBRECANON, REGALIAS, RENTA DE ADUANAS Y PARTICIPACIONES | 938443                                | 16080487                             | 10474388.7                      | 4176329.01             | 14649717.71     | 1430769.29  | 91.1             |
| - IMPUESTOS MUNICIPALES                                            | 16554158                              | 23734139                             | 15965543.17                     | 4212956.76             | 20173514.92     | 3560524.08  | 65               |
| - FONDO DE COMPENSACION MUNICIPAL                                  | 33536790                              | 85133334                             | 40265312.42                     | 16362285.78            | 56627598.21     | 28505735.78 | 68.52            |
| - CONTRIBUCIONES A FONDOS                                          | 0                                     | 0                                    | 0                               | 0                      | 0               | 0           | 0                |
| - PARTICIPACION EN RENTAS DE ADUANAS                               | 0                                     | 0                                    | 0                               | 0                      | 0               | 0           | 0                |
| - CANON, SOBRECANON, REGALIAS Y PARTICIPACIONES                    | 0                                     | 0                                    | 0                               | 0                      | 0               | 0           | 0                |
| SUB - TOTAL DE RECURSOS DETERMINADOS:                              | 59099392                              | 124947960                            | 66700249.29                     | 24750581.55            | 91450830.84     | 33497129.16 | 73.19            |
| TOTAL:                                                             | 79820177                              | 156043968                            | 84703768.82                     | 3438504.53             | 11932273.35     | 37011694.55 | 76.2812397526581 |

Por otro lado, al 20 de diciembre del 2022 la información de ejecución presupuestal del ejercicio 2022 nos presenta el siguiente resultado:

## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA

4to Trimestre (2022)

Actualizado al 12/20/2022 9:55:16 PM

| Detalle                                                            | Presupuesto Institucional de Apertura | Presupuesto Institucional Modificado | Ejecución al Trimestre Anterior | Ejecución al Trimestre | Ejecución Total | Saldo       | Avance %         |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|------------------------|-----------------|-------------|------------------|
| 1. RECURSOS ORDINARIOS                                             | 8297974                               | 8500785                              | 4383764.9                       | 2872639.33             | 7256404.23      | 1244380.77  | 85.36            |
| 2. RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS                                | 10697107                              | 12936525                             | 7318256.03                      | 4362615.59             | 11380871.62     | 1555653.38  | 87.97            |
| 3. RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CREDITO                   | 0                                     | 0                                    | 0                               | 0                      | 0               | 0           | 0                |
| 4. DONACIONES Y TRANSFERENCIAS                                     | 0                                     | 25662                                | 8118.1                          | 2610                   | 10728.1         | 14933.9     | 41.81            |
| 5. RECURSOS DETERMINADOS                                           | 74794574                              | 125256834                            | 73047678.22                     | 22034768.67            | 95082446.89     | 30176399.11 | 75.91            |
| - CANON Y SOBRECANON, REGALIAS, RENTA DE ADUANAS Y PARTICIPACIONES | 1504669                               | 9747577                              | 5697285.21                      | 2124443.2              | 7821728.41      | 1925848.59  | 80.24            |
| - IMPUESTOS MUNICIPALES                                            | 16570128                              | 23373063                             | 13243427.26                     | 5355736.18             | 18599163.44     | 4773899.56  | 79.58            |
| - FONDO DE COMPENSACION MUNICIPAL                                  | 58719477                              | 92138164                             | 54106965.75                     | 14554587.29            | 68661553.04     | 23476510.96 | 74.52            |
| - CONTRIBUCIONES A FONDOS                                          | 0                                     | 0                                    | 0                               | 0                      | 0               | 0           | 0                |
| - PARTICIPACION EN RENTAS DE ADUANAS                               | 0                                     | 0                                    | 0                               | 0                      | 0               | 0           | 0                |
| - CANON, SOBRECANON, REGALIAS Y PARTICIPACIONES                    | 0                                     | 0                                    | 0                               | 0                      | 0               | 0           | 0                |
| SUB - TOTAL DE RECURSOS DETERMINADOS:                              | 74794574                              | 125256834                            | 73047678.22                     | 22034768.67            | 95082446.89     | 30176399.11 | 75.91            |
| TOTAL:                                                             | 93769555                              | 146721776                            | 84757817.25                     | 28772631.59            | 113730448.84    | 32991327.16 | 77.5143621762049 |

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

Como puede apreciarse en el ejercicio 2021 y al 20 de diciembre del 2022, la información oficial nos muestra que en el rubro "Recursos Directamente Recaudados" la ejecución presupuestal no llega al 90% existiendo saldos que en este caso pueden ser redistribuidos a partir de decisiones que puede adoptar la administración y los que son factibles, en tanto la aprobación del presupuesto y en su caso las reformulaciones presupuestales son adoptadas en la MUNICIPALIDAD en tanto los mismos no están contenidos en la Ley del Presupuesto aprobado por el Congreso de la República.

Por otro lado, tanto LA MUNICIPALIDAD como LA COALICION presentaron información sobre ejecución presupuestal por partidas específicas de los ejercicios 2020 y 2021 que nos muestra los siguientes resultados:

**CUADRO Nº11:  
EJECUCIÓN DE GASTOS 2020**

| GENÉRICA DETALLADA                           | PIA                  | PIM                   | CERTIFICADO           | DEVENGADO             | AVANCE A NIVEL DEVENGADO (%) |
|----------------------------------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------|
| 2.1. PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES        | 14,090,759.00        | 16,193,494.00         | 14,298,830.00         | 13,585,932.00         | 83.90                        |
| 2.2. PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES | 7,594,423.00         | 7,964,878.00          | 7,964,659.00          | 7,964,616.00          | 100.00                       |
| 2.3. BIENES Y SERVICIOS                      | 42,486,612.00        | 60,017,950.00         | 66,918,884.00         | 61,609,299.00         | 89.27                        |
| 2.4. DONACIONES Y TRANSFERENCIAS             | 0.00                 | 70,639.00             | 70,639.00             | 70,639.00             | 100.00                       |
| 2.5. OTROS GASTOS                            | 4,915,381.00         | 2,957,561.00          | 2,494,353.00          | 2,056,782.00          | 69.54                        |
| 2.6. ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS   | 28,109,261.00        | 49,638,542.00         | 47,019,621.00         | 18,735,303.00         | 37.74                        |
| <b>TOTAL GENERAL</b>                         | <b>96,536,436.00</b> | <b>146,843,064.00</b> | <b>138,766,986.00</b> | <b>104,022,601.00</b> | <b>71.33</b>                 |

**CUADRO Nº 12:  
EJECUCIÓN DE GASTOS 2021**

| GENÉRICA DETALLADA                           | PIA                  | PIM                   | CERTIFICADO           | DEVENGADO             | AVANCE A NIVEL DEVENGADO (%) |
|----------------------------------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------|
| 2.1. PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES        | 15,068,106.00        | 15,664,251.00         | 15,436,788.00         | 15,200,757.00         | 97.04                        |
| 2.2. PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES | 8,504,024.00         | 8,713,368.00          | 8,650,814.00          | 8,306,964.00          | 95.34                        |
| 2.3. BIENES Y SERVICIOS                      | 39,859,942.00        | 64,966,211.00         | 53,890,855.00         | 52,424,292.00         | 80.69                        |
| 2.4. DONACIONES Y TRANSFERENCIAS             | 0.00                 | 0.00                  | 0.00                  | 0.00                  | 0.00                         |
| 2.5. OTROS GASTOS                            | 2,029,173.00         | 2,727,255.00          | 2,701,394.00          | 2,495,702.00          | 91.51                        |
| 2.6. ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS   | 14,417,934.00        | 63,972,883.00         | 45,483,605.00         | 40,034,599.00         | 63.47                        |
| <b>TOTAL GENERAL</b>                         | <b>79,869,177.00</b> | <b>156,043,968.00</b> | <b>126,163,466.00</b> | <b>119,032,314.00</b> | <b>76.28</b>                 |

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

Por otro lado, a requerimiento del Tribunal Arbitral, LA MUNICIPALIDAD presentó información sobre saldo de balance de los Recursos Directivamente Recaudados del período 2019 al 2021 cuyo resultado evidencia que el 2019 se cerró el ejercicio con saldos de balance de S/. 1'407,143.00 siendo que el 2020 el mismo resultó siendo S/. 290.94 y el 2021 la suma de S/. 255,972.92 conforme consta del Anexo N° 02 que corre a fojas 105 del expediente. Al respecto debe tenerse en cuenta que el 2020 fue un año atípico, producto del COVID-19 que ha impactado en la captación de recursos no solamente en LA MUNICIPALIDAD sino también en otras entidades tanto del sector público como privado, sin embargo, el 2021 es un año con una recuperación de ingresos y se prevé que el 2022 los resultados muestren cifras positivas. En cuanto a los saldos de balance que determinan o establece la diferencia entre los ingresos recaudados en un año fiscal (que incluye el Saldo de Balance del año fiscal previo) y los gastos devengados al 31 de diciembre del mismo período, debe tenerse en cuenta que estos, en el sector público, no representan un superávit y/o utilidad, no son necesariamente de libre disponibilidad en su totalidad, sin embargo, es una referencia a tener en cuenta.

- 9.5. Sobre el ámbito de la negociación, LA MUNICIPALIDAD considera que el ámbito comprende a los trabajadores municipales que prestan servicios bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728, régimen laboral de la actividad privada, para el caso de los obreros municipales, dentro de los cuales existen reincorporados, así como bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, tanto contratados como nombrados, siendo que en la entidad existen tres organizaciones sindicales, aún cuadro la tercera que viene a ser el SOMDEPP afilia solo a 37 trabajadores, existiendo 18 no afiliados a ninguna organización sindical y el total viene a ser 461 trabajadores, el detalle consta en el cuadro presentado por LA MUNICIPALIDAD en el Informe N° 924.2022-SGGTH-GAF/MDPP del 27 de octubre del 2022 que corre a fojas 119 y siguientes y que mostramos a continuación:

| PLANILLA           | SUTRAMUN-PP | SOMUPP | SOMDEPP | NO AFILIADOS | TOTAL DE TRABAJADORES |
|--------------------|-------------|--------|---------|--------------|-----------------------|
| 276 CONTRATADOS    | 3           | -      | -       | -            | 3                     |
| 276 NOMBRADOS      | 8           | -      | -       | 1            | 9                     |
| 276 REINCORPORADOS | 5           | -      | -       | -            | 5                     |
| 728                | 138         | 122    | 22      | 2            | 284                   |
| 728 REINCORPORADOS | 69          | 61     | 15      | 15           | 160                   |
| TOTAL              | 223         | 183    | 37      | 18           | 461                   |

Por su parte LA COALICION presenta, en su propuesta final un cuadro de afiliados a las dos organizaciones sindicales cuyo detalle es el siguiente:

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

| Organización sindical                                             | N° de afiliados |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|
| SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE PUENTE PIEDRA — SUTRAMUN PP | 408             |
| SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA -SOMUPP         | 381             |
| <b>Total</b>                                                      | <b>789</b>      |

Debemos dejar constancia que ninguna de las partes ha formulado observación a los cuadros presentados en su caso por LA MUNICIPALIDAD y LA COALICION

En cuanto a la valorización de la propuesta final, la MUNICIPALIDAD argumentó en la audiencia de sustentación de propuestas finales que mediante Informe N° 889-2022-SGGTH-GAF/MDPP se realizó la valorización cuyo detalle consta en el siguiente cuadro que corre a fojas 41:

| DETALLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | MONTO SOLICITADO     | MONTO PROGRAMADO    | MONTO SIN RESPALDO PRESUPUESTAL |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------------|
| PUNTO 01 - OTORGAR EL BONO DE 02 SUELDOS POR ESCOLARIDAD (SE OTORGA 01 SUELDO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1,353,612.34         | 679,806.17          | 679,806.17                      |
| PUNTO 02 - OTORGAR BONIFICACIONES POR EL 01 DE MAYO, ANIVERSARIO DEL DISTRITO, DIA DEL PADRE Y DE LA MADRE (UN SUELDO) Y POR EL DIA DE ONOMASTICO DEL TRABAJADOR - 1/2 SUELDO (SE CONSIDERA PARCIALMENTE)                                                                                                                                                                                                       | 2,379,321.60         | 824,790.09          | 1,554,531.51                    |
| PUNTO 03 - INCREMENTAR LA BONIFICACION POR CONCEPTO DE REFRIGERIO Y MOVILIDAD A S/ 300.00 (SE CONSIDERA UN TOTAL DE S/ 200.00 A SUTRAMUNPP Y S/ 240.00 A SOMUPP)                                                                                                                                                                                                                                                | 1,663,200.00         | 732,480.00          | 930,720.00                      |
| PUNTO 04 - CUMPLENIOS POR 10, 15, 20, 25, 30 Y 35 AÑOS DE SERVICIOS, HASTA UN MÁXIMO DE 06 SUELDOS, SEGÚN ESCALA PROPUESTA (SE VIENE ATENDIENDO SEGÚN ESCALA DE CADA SINDICATO)                                                                                                                                                                                                                                 | 712,747.24           | 340,000.00          | 372,747.24                      |
| PUNTO 05 - OTORGAR A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA COALICIÓN SINDICAL LA VESTIMENTA, PARA REALIZAR SUS LABORES: PERSONAL ADMINISTRATIVO, PERSONAL DE LIMPIEZA INTERNA Y SEGURIDAD INTERNA, ORDENAMIENTO URBANO, TRANSPORTE, LIMPIEZA PÚBLICA, PARQUES Y JARDINES Y SEGURIDAD CIUDADANA (SE HA CONSIDERADO 02 RÍEGOS DE UNIFORMES PARA EL PERSONAL OPERATIVO DE SERENAZGO, LIMPIEZA PÚBLICA Y PARQUES Y JARDINES) | 3,262,728.00         | 1,359,470.00        | 1,903,258.00                    |
| PUNTO 06 - AMPLIAR LA ENTREGA DE LECHE DE 9 LITROS MENSUALES AL PERSONAL DE LAS ÁREAS: ORDENAMIENTO URBANO, TRANSPORTE Y MAESTRANZA (SE VIENE ATENDIENDO A TODO EL PERSONAL OPERATIVO DEL D.L.728 Y 1057)                                                                                                                                                                                                       | 440,918.00           | 440,918.00          | 0.00                            |
| PUNTO 07 - OTORGAR UNA CESTA NAVIDEÑA POR UN VALOR DE S/. 1,200.00 (NO SE ENCUENTRA CONSIDERADO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 554,400.00           | 0.00                | 554,400.00                      |
| PUNTO 08 - OTORGAR DESCANSO CON GOCE DE HABER POR EL DIA DEL ONOMASTICO PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE LOS SINDICATOS COMPRENDIDOS EN LA COALICIÓN (SE VIENE CUMPLIENDO DE ACUERDO ARTÍCULO 25° DESCANSO EN ONOMASTICO, DEL REGLAMENTO INTERNO DE SERVIDORES)                                                                                                                                                   | 0.00                 | 0.00                | 0.00                            |
| PUNTO 09 - BONIFICACION DE RIESGO DE SALUD EL 10% (NO SE ENCUENTRA CONSIDERADO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 454,520.59           | 0.00                | 454,520.59                      |
| PUNTO 10 - OTORGAMIENTO DE S/ 3,000.00 POR CIERRE DE FUEGO (NO SE ENCUENTRA CONSIDERADO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1,386,000.00         | 0.00                | 1,386,000.00                    |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>12,222,845.77</b> | <b>4,376,862.26</b> | <b>7,845,983.51</b>             |

\*NOTA: ELABORADO SEGÚN INFORME N° 889-2022-SGGTH-GAF/MDPP

De la información contenida en el cuadro precedente, se tiene que el impacto de atender la propuesta final de LA COALICION supondría una diferencia o brecha por cubrir de S/. 7'845,983.51 siendo que algunos conceptos actualmente vienen siendo percibidos los cuales se encuentran programados en el presupuesto institucional por la suma de S/. 4'376,862.26 proponiéndose una mejora o incremento. Al respecto se determina del cuadro precedente que LA MUNICIPALIDAD considera como número de trabajadores comprendidos en la negociación 462 trabajadores que difiere del número presentado por LA COALICION.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

9.6. Atendiendo al requerimiento de información formulada por el Tribunal Arbitral, mediante Informe N° 889-2022-SGGTH-GAF/MDPP la Sub Gerencia de Gestión de Talento Humano realizó el cálculo de los puntos de contenido económico de la propuesta final de la COALICION, cuyo detalle es el siguiente:

| DETALLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | MONTO SOLICITADO     | MONTO PROGRAMADO    | MONTO SIN RESPALDO PRESUPUESTAL |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------------|
| PUNTO 01 - OTORGAR EL BONO DE 02 SUELDOS POR ESCOLARIDAD (SE OTORGA 01 SUELDO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1,359,612.34         | 679,806.17          | 679,806.17                      |
| PUNTO 02 - OTORGAR BONIFICACIONES POR EL 01 DE MAYO, ANIVERSARIO DEL DISTRITO, DIA DEL PADRE Y DE LA MADRE (UN SUELDO) Y POR EL DIA DE ONOMASTICO DEL TRABAJADOR -1/2 SUELDO (SE CONSIDERA PARCIALMENTE)                                                                                                                                                                                                        | 2,379,321.60         | 824,790.00          | 1,554,531.51                    |
| PUNTO 03 - INCREMENTAR LA BONIFICACION POR CONCEPTO DE REFRIGERIO Y MOVILIDAD A S/ 300.00 (SE CONSIDERA UN TOTAL DE S/ 200.00 A SUTRAMUPP Y S/ 100.00 A SOMUPP)                                                                                                                                                                                                                                                 | 1,663,200.00         | 732,480.00          | 930,720.00                      |
| PUNTO 04 - QUINQUENIOS POR 10, 15, 20, 25, 30 Y 35 AÑOS DE SERVICIOS, HASTA UN MÁXIMO DE 06 SUELDOS, SEGÚN ESCALA PROPUESTA (SE VIENE ATENDIENDO SEGÚN ESCALA DE CADA SINDICATO)                                                                                                                                                                                                                                | 712,747.24           | 340,000.00          | 372,747.24                      |
| PUNTO 05 - OTORGAR A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA COALICIÓN SINDICAL LA VESTIMENTA, PARA REALIZAR SUS LABORES: PERSONAL ADMINISTRATIVO, PERSONAL DE LIMPIEZA INTERNA Y SEGURIDAD INTERNA, ORDENAMIENTO URBANO, TRANSPORTE, LIMPIEZA PÚBLICA, PARQUES Y JARDINES Y SEGURIDAD CIUDADANA (SE HA CONSIDERADO 02 JUEGOS DE UNIFORMES PARA EL PERSONAL OPERATIVO DE SERENAZGO, LIMPIEZA PÚBLICA Y PARQUES Y JARDINES) | 3,262,728.00         | 1,359,470.00        | 1,903,258.00                    |
| PUNTO 06 - AMPLIAR LA ENTREGA DE LECHE DE 9 LITROS MENSUALES AL PERSONAL DE LAS ÁREAS: ORDENAMIENTO URBANO, TRANSPORTE Y MAESTRANZA (SE VIENE ATENDIENDO A TODO EL PERSONAL OPERATIVO DEL D.L. 728 Y 1057)                                                                                                                                                                                                      | 440,316.00           | 440,316.00          | 0.00                            |
| PUNTO 07 - OTORGAR UNA CANASTA NAVIDEÑA POR UN VALOR DE S/. 1,200.00 (NO SE ENCUENTRA CONSIDERADO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 554,400.00           | 0.00                | 554,400.00                      |
| PUNTO 08 - OTORGAR DESCANSO CON GOCE DE HABER POR EL DIA DEL ONOMASTICO PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE LOS SINDICATOS COMPRENDIDOS EN LA COALICIÓN (SE VIENE CUMPLIENDO DE ACUERDO ARTÍCULO 25º DESCANSO EN ONOMASTICO, DEL REGLAMENTO INTERNO DE SERVIDORES)                                                                                                                                                   | 0.00                 | 0.00                | 0.00                            |
| PUNTO 09 - BONIFICACIÓN DE RIESGO DE SALUD EL 15% (NO SE ENCUENTRA CONSIDERADO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 464,520.56           | 0.00                | 464,520.56                      |
| PUNTO 10 - OTORGAMIENTO DE S/ 3,000.00 POR CIERRE DE FUEGO (NO SE ENCUENTRA CONSIDERADO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1,386,000.00         | 0.00                | 1,386,000.00                    |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>12,222,845.77</b> | <b>4,376,862.26</b> | <b>7,845,983.51</b>             |

\*NOTA: ELABORADO SEGÚN INFORME N°889-2022-SGGTH-GAF/MDPP

Por su parte, LA COALICION sindical también realizó una valorización de su propuesta, que se presenta en el siguiente cuadro:

#### VALORIZACIÓN ECONOMICA-COALICION

| N° | CONCEPTOS                                                                                                                                                                                                                  | IMPORTE          |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 01 | Bono por escolaridad                                                                                                                                                                                                       | S/ 1'701,200     |
| 02 | Bonificaciones:<br>-Bonificación por 1° de mayo S/ 1'063,000<br>-Bonificación por aniversario distrito S/ 1'063,000<br>-Bonificación Día de la Madre y Día del Padre S/ 1'063,000<br>-Onomástico del trabajador S/ 531,750 | 3'722,250        |
| 03 | Bono por refrigerio y movilidad                                                                                                                                                                                            | 779,900          |
| 04 | Quinquenios: Beneficio por años de servicios                                                                                                                                                                               | 162,000          |
| 05 | Canasta de viveres: Navidad                                                                                                                                                                                                | 850,800          |
| 06 | Extensión de leche para personal                                                                                                                                                                                           | 63,261           |
| 07 | Bono por Cierre de pliego                                                                                                                                                                                                  | 2'127,000        |
|    | <b>TOTAL:</b>                                                                                                                                                                                                              | <b>9'406,711</b> |

|         |                                                                                                                                                                                                                |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Partes  | : Municipalidad Distrital de Puente Piedra<br>Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra (SOMUPP) |
| Materia | : Negociación colectiva 2023                                                                                                                                                                                   |

---

Como puede verse, el monto total de ambas valorizaciones difiere, pues tratándose de la MUNICIPALIDAD se establece un monto total de S/. 12'222,845.77 de los cuales y atendiendo a los beneficios que actualmente se otorgan se tiene programado la sumade S/. 4en tanto que la COALICION presenta un cuadro con un monto de S/. 9'406,711 a lo que se agrega que tratándose de esta última no considera dentro de la valorización la bonificación de riesgo de salud el 10%

- 9.7. De la valorización presentada por la Municipalidad, se tiene que, los conceptos que tienen mayor incidencia están constituidos por: i) bonificaciones por 1° de mayo, aniversario del distrito, día del padre y de la madre, y por el día del onomástico del trabajador, cuyo costo adicional es de S/. 1'554,531.51; ii) Otorgar vestimenta para realizar labores a personal administrativo, personal de limpieza interna y seguridad interna, ordenamiento urbano, transporte, limpieza pública, parques y jardines y seguridad ciudadana cuyo costo adicional es de S/. 1'903,258.00 y iii) Bono de cierre de pliego que requeriría una demanda adicional de S/. 1'386,000.00 totalizando la suma de S/. 4'843,789.51 que representa aproximadamente el 62% del costo adicional que se requeriría para atender todas las cláusulas de la propuesta final de la COALIZACION, sin embargo, conforme se verá a continuación el Tribunal Arbitral ha realizado las atenuaciones atendiendo a la situación económico financiera de la entidad a fin de no afectar el equilibrio presupuestal. Adicionalmente debe tenerse presente que el costo de la valorización no debe considerar los montos que ya perciben los trabajadores y que tienen como fuente convenios y/o laudos, sino la diferencia que resulta de valorizar los montos que por este laudo se otorgan y los que se precisarán en cada punto.
- 9.8. La decisión adoptada por el Tribunal Arbitral ha tomado en cuenta la información económica financiera presentada en el expediente tanto ofrecida por las partes como requerida por el colegiado, además de información de acceso público a través de portales de transparencia, teniéndose en cuenta que partes deben ser tratadas con equidad; además deben observarse los principios de previsión y provisión presupuestaria, tratándose de un arbitraje de equidad, que resuelve un conflicto de naturaleza económico pero también de implicancias en el aspecto social y de ingresos familiares, también deben observarse principios tales como el de razonabilidad, que conforme señala el profesor uruguayo Pla Rodríguez "*... consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.... Podría decirse, quizá que una afirmación tan elemental no es exclusiva del derecho del trabajo, sino propia de todas las ramas del derecho. Todo el orden jurídico se estructura en torno de criterios de razón y de justicia que parten de la naturaleza de la persona humana y buscan concretar un ideal de justicia (...) ... Se trata, como se ve, de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplica en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles."<sup>20</sup>*
- 9.9 La propuesta final de LA COALICION contiene una cláusula delimitadora que el Tribunal considera resulta abierta y que puede generar controversias en la ejecución del laudo, en tanto hace referencia que estarían comprendidos dentro del ámbito subjetivo los

---

<sup>20</sup> RODRIGUEZ, Pla. Los principios del Derecho del Trabajo. De Palma – Buenos Aires. Segunda Edición. 1978. P. 284 – 285.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

trabajadores obreros y empleados afiliados a las organizaciones sindicales que participan en el proceso arbitral "contratados por la Municipalidad Distrital de Puente Piedra en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057, y demás normas conexas y concordantes y cuyos beneficios se extenderán inclusive a los trabajadores que se encuentren incurso en un proceso judicial de reconocimiento de su condición de trabajador de la Municipalidad.", en los hechos no se podría determinar el número de trabajadores comprendidos y la incidencia económica y el impacto presupuestal, razón por la cual debe acotarse el ámbito a los trabajadores.

- 9.10. La cláusula primera propone el otorgamiento de un bono de dos remuneraciones por escolaridad en el mes de enero de cada año, al respecto, de acuerdo a la información proporcionada por las partes y la valorización contenida en el cuadro que obra a fojas 41, se tiene que a la fecha los trabajadores perciben por este concepto un sueldo o remuneración, que tiene naturaleza permanente, por tanto considerar un incremento a dos remuneraciones no se considera razonable y en el fondo podría configurar un incremento remunerativo encubierto en tanto es un monto de libre disponibilidad, indistintamente del número de hijos que tenga el trabajador, lo que no corresponde a la naturaleza del beneficio que tiene una finalidad específica, por lo que se decide no acoger este concepto.
- 9.11. En la cláusula segunda se propone el otorgamiento de bonificaciones por determinadas fechas festivas por el Día Internacional del Trabajador, Aniversario del Distrito, Día de la Madre y Día del Padre y Onomástico del Trabajador, en los 4 primeros a razón de un sueldo íntegro y en el último medio sueldo, al respecto analizada la situación económica y financiera de LA MUNICIPALIDAD el Tribunal estima que no resulta razonable otorgar nuevos beneficios a los ya otorgados a la fecha, por su incidencia en el presupuesto, razón por la cual no se acogen la propuesta de bonificaciones por Día de la Madre, Día del Padre y Onomástico; en cuanto a la bonificación por Aniversario del Distrito al momento se vienen percibiendo montos de S/. 600.00 tratándose de los afiliados al SUTRAMUN y S/. 532 los afiliados al SOMUPP que se estiman razonables atendiendo a la naturaleza del evento; finalmente en cuanto a la bonificación por el Día Internacional del Trabajador se estima procedente realizar un ajuste o incremento en el orden del 10% del monto que actualmente viene siendo percibido por los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de la negociación.
- 9.12. En la cláusula tercera se propone incrementar dos bonificaciones que vienen siendo percibidas actualmente, tratándose del refrigerio y movilidad los afiliados al SUTRAMUN perciben actualmente la suma de S/. 100.00 por cada concepto, en tanto que tratándose de los afiliados al SOMUPP perciben en la suma de S/. 90.00 y S/. 150.00 respectivamente, siendo el caso que el Tribunal Arbitral estima prudente mantener el monto del refrigerio en los montos que actualmente se otorgan e incrementar la movilidad en el caso de los afiliados al SUTRAMUN a S/. 110.00 y a S/. 160.00 en el caso de los afiliados al SOMUPP.
- 9.13. La cláusula cuarta considera el otorgamiento de una bonificación por quinquenio laborado para todos los trabajadores que forman parte de LA COALICION en la oportunidad en que cumplan o acumulen 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicios, siendo este un concepto que tiene una finalidad que viene a ser la de fidelizar a los trabajadores e incentivar su permanencia en el empleo en tanto no estén en la edad de jubilación obligatoria. Al respecto, de lo actuado en el proceso arbitral, LA MUNICIPALIDAD consideró este punto en

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

la propuesta final, por tanto atendiendo a lo dispuesto en el numeral 18.5 del artículo 18 de la Ley mencionada, es posible considerar una alternativa que recoja los planteamientos de las partes, por lo que es factible combinar las propuestas finales de las partes o establecer una solución distinta, se acoge la propuesta en los términos propuestos, siendo una propuesta en el que ambas partes coinciden en su otorgamiento.

9.14. En la cláusula quinta LA COALICION propone se otorgue a todos los trabajadores afiliados a los sindicatos que conforman la misma, la vestimenta para realizar sus labores, presentando un detalle de las piezas que se compondría el beneficio, además se hace referencia a implementos de trabajo que tiene un tratamiento en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N° 29783 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Al respecto se tiene que revisada la acta de segunda reunión de la Comisión Negociadora para el 2022-2023 de fecha 7 de marzo del 2022 y suscrito por los representantes de LA MUNICIPALIDAD y la COALICION, se tiene que en trato directo las partes acordaron: “Se otorgará dos juegos de uniformes para invierno y dos para verano conforme lo establecido en el artículo 10 de la resolución Ministerial N° 249-2017-TR”, por tanto es un punto sobre el cual el Tribunal no puede pronunciarse en tanto las partes adoptaron acuerdos sobre el beneficio, conforme puede verse del documento que corre a fojas 254 y siguientes.

9.15 La cláusula sexta contempla ampliar la entrega de lecha de nueve litros mensuales para las áreas de ordenamiento urbano, transporte y maestranza que a la fecha no vienen percibiendo dicho beneficio y que el mismo sea de naturaleza permanente, al respecto el Tribunal Arbitral deja constancia que de la información proporcionada por las partes no se puede establecer cuántos serían los trabajadores comprendidos dentro del beneficio, que a su vez permita establecer o determinar el costo que demandaría su atención, por lo que no disponiendo de información que debió ser proporcionada por las partes no resulta razonable pronunciarse sobre su otorgamiento.

9.16. Las cláusulas séptima y octava consideran dos beneficios nuevos, el primero consistente en una canasta de víveres equivalente a la suma de S/. 1,200.00 por motivo de las fiestas navideñas respecto del cual el Tribunal Arbitral tiene en cuenta que la COALICION está conformada por trabajadores que están sujetos a distintos regímenes laborales, los cuales contempla el otorgamiento de beneficios como la gratificación que aplica tanto a trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 como para los trabajadores del Decreto Legislativo N° 276, con un tratamiento diferenciado aplicable a cada régimen, a lo que se agrega que su atención requeriría una demanda adicional de recursos de los que no se dispone en los montos requeridos, por lo que se opta por priorizar la atención de determinados beneficios, con un carácter general.

9.17. En la cláusula novena se propone se otorgue una bonificación del 10% por riesgo de salud de conformidad a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 004-78-IN, modificado por el Decreto Supremo N° 014-79-IN y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 153-79-IN para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la COALICION, al respecto el Tribunal precisa que debe tenerse en cuenta la naturaleza del beneficio y los destinatarios del mismo, es decir los trabajadores comprendidos dentro del ámbito subjetivo, la cláusula propone el pago para todos los trabajadores afiliados, sin embargo de las normas en las que se sustenta el pedido se tiene que la bonificación del 10% del jornal

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

básico está destinado a obreros municipales que laboran en actividades de recolección directa de residuos sólidos en el servicio de camiones recolectores y a los operadores de equipo pesado que laboran en los rellenos sanitarios, que originalmente tuvo como destinatarios los trabajadores de las Municipalidades Provinciales de Lima y Callao, sin embargo posteriormente se extendió el beneficio a los trabajadores de las demás municipalidades provinciales y distritales del territorio nacional, precisándose que los costos debían ser con cargo a los recursos financieros y presupuestales de cada municipalidad. Es más, mediante el Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 153-79-EF se precisó que la entrega de la bonificación era equivalente al 10% del jornal básico para los obreros que tengan contacto directo y permanente con basura y otros elementos similares, así como el equivalente al 6% del jornal básico para los obreros que mantengan contacto indirecto y/o eventual con dichos elementos, por tanto se debe tener en cuenta que por mandato imperativo de los dispositivos acotados no todos los trabajadores obreros municipales tienen derecho a percibir la bonificación por riesgo de salud sino solamente aquellos que cumplan la condición para su percepción, conforme lo ha precisado la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 1432-2017-SERVIR-GPGSC<sup>21</sup>. En el presente caso la COALICION ha formulado una propuesta que desnaturaliza la finalidad de la bonificación, en tal condición no resulta procedente atender la propuesta, sin perjuicio de ello y tratándose de dispositivos legales su cumplimiento por parte de LA MUNICIPALIDAD resulta obligatoria y en su caso exigible, conforme a los mecanismos previstos en nuestro sistema jurídico.

- 9.18. La cláusula décima contempla otorgar la suma de S/. 3,000.00 por concepto de cierre de pliego para todos los trabajadores afiliados a los sindicatos que forman parte de la COALICION, el Tribunal Arbitral considera pertinente realizar previamente un análisis comparativo con el bono excepcional otorgado en la negociación colectiva a nivel centralizado para el año 2023 a fin de determinar si la petición a nivel descentralizado debe ser concedida, por lo que nos remitimos a la cláusula vigésima séptima del Acuerdo de la negociación colectiva centralizada, cuyo texto es el siguiente:

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA: OTORGAMIENTO DE UN BONO EXCEPCIONAL POR ÚNICA VEZ.**

*Las partes convienen en otorgar un bono excepcional de S/.550.00 (QUINIENTOS CINCUENTA Y 00/100 SOLES) cuya entrega se efectúa de manera excepcional y por única vez en el mes de diciembre de 2022 a favor de los servidores del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057, Ley N° 30057; Ley N° 29709 y la Ley 28091; del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. El referido bono no tiene carácter remunerativo, no está afecta a cargas sociales y no es de naturaleza pensionable, y no forma parte del cálculo de beneficios laborales.*

*Para el pago del bono excepcional, el personal beneficiario debe cumplir las siguientes condiciones:*

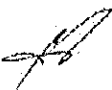
---

<sup>21</sup> <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/1264668-informe-tecnico-1432-2017-servir-gpgsc>

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

- 
- *Para el caso de las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, el personal beneficiario debe cumplir de manera conjunta lo siguiente: contar con vínculo laboral vigente al mes de diciembre de 2022 y encontrarse registrado el 30 de noviembre de 2022 en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) del Ministerio de Economía y Finanzas.*
  - *En el caso de los Gobiernos Locales, el personal beneficiario debe cumplir de manera conjunta lo siguiente: contar con vínculo laboral vigente al mes de diciembre de 2022 y encontrarse registrado en el PDT PLAME en el mes de setiembre de 2022.*

*El Bono excepcional para el caso de las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos regionales y Gobiernos Locales, se financia con cargo a los saldos disponibles según la proyección al cierre del año fiscal 2022, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, y utilizando de ser necesario, el procedimiento establecido en el artículo 54 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Excepcionalmente m, en caso corresponda, Los Gobiernos Locales pueden financiar el referido bono, con cargo a su presupuesto institucional. En el caso de las entidades a las que hace referencia el artículo 72 del Decreto Legislativo N°1440, el gasto que irrogue la aplicación de la presente cláusula se financia con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales.”*

El pedido de la COALICION está propuesto como “cierre de pliego” que surgió en el tiempo como una cláusula de paz laboral, en tanto se opta, como en este caso, por la solución del pliego de reclamos, es decir a través de un mecanismo heterocompositivo en lugar del ejercicio de un derecho constitucional, como es la huelga, que legalmente es posible su ejercicio de manera alternativa a los mecanismos pacíficos, siendo pertinente referirse al literal e) del numeral 13.2 artículo 13 de la Ley N° 31188, en tanto que el bono otorgado a nivel centralizado no identifica o precisa su naturaleza, origen, destino o condición por lo que concluimos que se tratan de bonos y/o conceptos de distinta naturaleza. En cuanto al monto atendiendo a las condiciones económico-financieras de la MUNICIPALIDAD se considera que resulta excesivo, tanto más que los trabajadores comprendidos en la negociación colectiva que se resuelve por el presente laudo percibirán distintos beneficios, producto del convenio centralizado y también el descentralizado, por lo que se ejerce la facultad de atenuación y se fija su importe en la suma de S/. 500.00 para cada afiliado a los sindicatos que forman parte de la COALICION.

- 9.19 En aplicación de la Ley 31188 y para efectos de la negociación colectiva en el sector estatal, el Ministerio de Economía y Finanzas emite el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público elaborado por la Dirección General de Gestión

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

Fiscal de los Recursos Humanos en coordinación con la Dirección General de Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal, documento de acceso público<sup>22</sup>, que en aplicación de lo dispuesto en el numeral 13.4 del artículo 13 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM determina el espacio final para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados, siendo el caso que revisado dicho informe no existe referencia a ninguna municipalidad de nivel distrital, por tanto en el caso particular no se tiene información al respecto, por lo que el Tribunal Arbitral resuelve sobre la base de información proporcionada por las partes y a la que se puede acceder a través de información de acceso público.



9.20 Sin perjuicio de ello tenemos que el espacio fiscal no puede constituirse en una barrera que restrinja la facultad de los tribunales arbitrales, en tanto conforme hemos visto en el numeral 13.5 de los Lineamientos ya mencionado, se establece que el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público tiene como finalidad definir el espacio fiscal para las partes que constituyen pliegos presupuestarios, sin perjuicio de que éstas identifiquen recursos posibles de repriorizar en el marco de la Asignación Presupuestaria Multianual, por tanto corresponde que LA MUNICIPALIDAD tome acciones que permitan atender el costo de los beneficios que se otorgan por el presente laudo, tanto más que estando a la propuesta de las cláusulas de contenido económico concedidas no tienen naturaleza remunerativa

9.21 El Tribunal Arbitral deja constancia que el arbitraje laboral en el sector estatal, es uno de equidad, que resuelve un conflicto sobre cláusulas de económico pero también no económicas, debiendo tener en consideración algunos parámetros, como por ejemplo que los incrementos no pueden ser irrazonables, que se debe tener en cuenta la capacidad económica de la entidad obligada, en este caso LA MUNICIPALIDAD, que además garantice el equilibrio presupuestal, por tanto de manera general se tiene en cuenta que excepto el concepto de movilidad, los beneficios que son materia de atenuación se pagan una sola vez el año y tratándose de quinquenios su percepción están condicionados a la acumulación de tiempo de servicios, por tanto la incidencia de los mismos no afecta la sostenibilidad y equilibrio presupuestal.

Por los fundamentos expuestos, por equidad, el TRIBUNAL ARBITRAL, con el voto singular del árbitro García Santibáñez y voto en discordia del árbitro Avalos Jara, que forman parte del presente laudo, en uso de sus facultades;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Acoger parcialmente la propuesta final formulada por la COALICION SINDICAL, conformada por el Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de Puente Piedra – SUTRAMUN PP y el SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA – SOMUPP y hacer uso de la facultad prevista en el numeral 18.5 del artículo 18 de la Ley N° 31188, atenuándola tomando en cuenta la realidad operativa, económica y financiera de la

---

<sup>22</sup> <https://bit.ly/3LzRhQZ>

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

MUNICIPALIDAD, así como otros factores económicos coadyuvantes que se desprenden del expediente administrativo, los documentos presentados por las partes durante el proceso arbitral y la sustentación oral realizada por cada una de las partes, las que han sido reflejadas en el presente laudo.

Los términos del Laudo Arbitral, en este sentido, y que dan solución definitiva al Pliego de Reclamos 2022-2023 presentado por LA COALICION, son los siguientes:

**CLÁUSULA DELIMITADORA Y DE VIGENCIA:**

Los beneficios que se originen como consecuencia del Convenio Colectivo comprenden a los trabajadores obreros y empleados afiliados a las organizaciones sindicales que participan en este proceso arbitral contratados por la Municipalidad Distrital de Puente Piedra en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057. El laudo rige a partir del 1 de enero de 2023, su VIGENCIA es por un (1) año y las cláusulas contenidas en él serán otorgadas de forma PERMANENTE, en aplicación del artículo 17.5 de la Ley N° 31188.

**CLÁUSULA SEGUNDA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra otorgará para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, las bonificaciones que se señalan a continuación:

- Bonificación por Día Internacional del Trabajador (1ro de Mayo), incrementar 10% en el caso de trabajadores afiliados al SUTRAMUN y 5% tratándose de los trabajadores afiliados al SOMUPP.

**CLÁUSULA TERCERA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, incrementará la bonificación por concepto de MOVILIDAD a S/. 110.00 (Ciento diez 00/100 soles) tratándose de afiliados al SUTRAMUN y a S/. 160.00 tratándose de afiliados al SOMUPP. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA CUARTA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, otorgará el pago de una bonificación por quinquenio laborado para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, en las fechas señaladas en el cuadro que se adjunta (10, 15, 20, 25, 30 y 35 años), en reconocimiento por los servicios prestados a la municipalidad por el trabajador:

| <b>AÑOS DE SERVICIO</b> | <b>SUELDOS</b>   |
|-------------------------|------------------|
| <b>10 AÑOS</b>          | <b>1 SUELDO</b>  |
| <b>15 AÑOS</b>          | <b>2 SUELDOS</b> |
| <b>20 AÑOS</b>          | <b>3 SUELDOS</b> |
| <b>25 AÑOS</b>          | <b>4 SUELDOS</b> |
| <b>30 AÑOS</b>          | <b>5 SUELDOS</b> |
| <b>35 AÑOS</b>          | <b>6 SUELDOS</b> |

**CLÁUSULA DÉCIMA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, otorgará la suma de S/. 500.00 (Quinientos con 00/100 Soles), por concepto de cierre de pliego, para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales de  
Puente Piedra (SOMUPP)

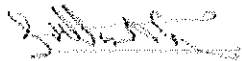
Materia : Negociación colectiva 2023

---

**SEGUNDO.-** Precisar que conforme a las reglas que rigen el proceso arbitral, contenidas en el acta de instalación que corre a fojas 8 y siguientes los recursos de rectificación, interpretación, integración o exclusión del laudo deben ser formuladas dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación del laudo.

**TERCERO. -** Precisar que la COALICION tiene derecho al reembolso del pago de honorarios del Presidente del Tribunal Arbitral y secretaria arbitral realizado por cuenta de la MUNICIPALIDAD.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE**



---

Jorge Elisbán Villasante Aranibar  
Presidente del Tribunal Arbitral



Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipal  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

**ARBITRAJE DE ÍNDOLE LABORAL SEGUIDO POR LA COALICIÓN DEL  
SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE PUENTE PIEDRA (SUTRAMUN PP) Y EL  
SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA (SOMUPP), Y LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA**

**VOTO EN DISCORDÍA DEL ÁRBITRO OXAL VÍCTOR ÁVALOS JARA**

Emitido en Lima, 2 de diciembre de 2022

El árbitro que suscribe el presente **VOTO EN DISCORDÍA** manifiesta su discrepancia y por tanto su no adhesión con los fundamentos y lo resuelto por el **VOTO EN DISCORDÍA** respecto del proceso arbitral de índole laboral impuesto por la Coalición del Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y el Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra (SOMUPP), en adelante LA COALICIÓN, contra la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, en adelante LA MUNICIPALIDAD y, en virtud a las siguientes consideraciones:

**I. ANTECEDENTES**

- 1.1. Presentado el pliego de reclamos por parte de LA COALICION, las partes dieron inicio al proceso de la negociación colectiva, instalándose la etapa de trato directo en fecha 21 de febrero del 2022, conforme consta del acta de fojas 244 y siguientes, que fuera suscrita por los representantes de LA MUNICIPALIDAD y la COALICION. El proceso de la negociación continuó en otras 3 reuniones llevadas a cabo en fechas 28 de febrero, 7 y 14 de marzo del 2022, en la que constan acuerdos parciales, siendo el caso que en la última cuya acta corre a fojas 261 y siguientes, consta que la representación de LA COALICION no aceptó la propuesta de la MUNICIPALIDAD que comprendía el otorgamiento de tres beneficios, dando por finalizado el trato directo, siendo esta el acta de no acuerdo, sin embargo se deja constancia que se adoptaron acuerdos sobre determinadas cláusulas conforme consta en las actas.
- 1.2. La COALICIÓN optó por iniciar el arbitraje, designando como árbitro de parte al Dr. Saúl García Santibañez, siendo que al no haber designado árbitro de parte LA MUNICIPALIDAD se procedió a la designación mediante sorteo, recayendo la misma en el Dr. Oxal Víctor Ávalos Jara, conforme consta del Auto Directoral General N° 253-2022-MTPE/2/14 de fecha 23 de agosto del 2022.
- 1.3. Mediante carta de fecha 13 de septiembre de 2022, los árbitros designados conforme se tiene indicado en el numeral precedente, ponen en conocimiento del árbitro Jorge Elisbán Villasante Aranibar que han acordado designarlo como Presidente del Tribunal Arbitral, solicitando comunique su aceptación y cualquier hecho que pudiera constituir incompatibilidad para ejercer el cargo. Conforme consta de carta de fecha 14 de septiembre de 2022, que corre a fojas 2, el árbitro designado como Presidente cursa la comunicación de aceptación y declara no estar incurso en causal de impedimento o abstención que no le permita formar parte del Tribunal, procediendo a citarse a la audiencia de instalación y señalamiento de reglas.
- 1.4. En fecha 27 de septiembre de 2022, se llevó a cabo la audiencia de instalación y señalamiento de reglas que rigen el proceso arbitral, cuya acta corre a fojas 8 y siguientes,

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipales  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

la que contó con la asistencia de los representantes acreditados por las partes, oportunidad en la cual los árbitros designados expresaron su aceptación, realizando la correspondiente declaración, por tanto se tiene que los miembros del Tribunal ratificaron que no se encuentran incurso en causal de impedimento o abstención, consultándose a las partes si existía alguna objeción o conocimiento de causal que impida a algún árbitro formar parte del Tribunal, no habiendo objeción alguna, se dio por ratificada la conformación del Tribunal e iniciado formalmente el proceso arbitral en aplicación de la norma contenida en el artículo 54 del RLCRT, de aplicación supletoria al proceso arbitral en el sector estatal.

- 1.5. Conforme consta del acta de fecha 27 de septiembre de 2022, que corre a fojas 15, las partes cumplieron con presentar documentos sumillados como: "Propuesta final Convenio Colectivo año 2022-2023 Coalición Sindical del Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de Puente Piedra- Sutramun PP y el Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra- SOMUPP" en el caso de LA COALICIÓN que corre a fojas 22 y siguientes; "Propuesta final", en el caso de LA MUNICIPALIDAD, que consta a fojas 18 y siguientes, habiéndose corrido traslado de dichos recursos a efecto de que las partes hagan valer su derecho de defensa y sustenten sus posiciones respecto de las propuestas y/o posición presentada ante el Tribunal, siendo que ambas partes cumplieron con presentar sus observaciones dentro del plazo de 5 días hábiles otorgado por el Tribunal Arbitral, con lo cual quedo garantizado el ejercicio del derecho de contradicción y defensa.
- 1.6. Finalmente, en fecha 20 de octubre de 2022, se llevó a cabo la audiencia de sustentación de propuestas finales, oportunidad en la cual se concedió el uso de la palabra a los representantes de las partes para que hagan valer su derecho de informar ante el Tribunal y sustenten sus posiciones, requiriéndose información adicional que fue cumplida por las partes, por lo que corresponde emitir la resolución final.
- 1.7. Para efectos de la deliberación por parte del Tribunal Arbitral, se ha tomado en cuenta que LA MUNICIPALIDAD es una entidad pública, por tanto, la negociación colectiva con LA COALICIÓN, que afilia a trabajadores obreros municipales de distintos regímenes laborales, siendo que del listado proporcionado por LA MUNICIPALIDAD se establece que los mismos pertenecen a los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N° 728 y 276, por tanto se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 31188, conforme al ámbito establecido en el artículo 2°, no siendo este un tema controvertido; además se precisa que la Ley es aplicable a los trabajadores públicos con excepción de los servidores de confianza que se encuentran excluidos de los derechos de sindicación y huelga.
- 1.8. El sistema de relaciones laborales establecido en la Ley N° 31188, privilegia la solución de conflictos económicos y de condiciones de trabajo a través de mecanismos autocompositivos, entendiéndose trato directo y conciliación, estableciendo un cronograma y plazos; sin embargo ante la eventualidad de que las partes no lleguen a acuerdos de manera directa, habilita para que cualquiera de las partes requiera el inicio de un proceso arbitral potestativo, que no requiere de trámite previo más que acreditar que el trato directo y en su caso la negociación hubiesen resultado infructuosas, adicionalmente la norma prevé el ejercicio del derecho a declarar la huelga. Lo señalado precedentemente se encuentra previsto en el numeral 13.2 del artículo 13 de la Ley N° 31188.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipal  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

- 1.9. Como se puede apreciar, el arbitraje como mecanismo heterónomo de solución de controversias derivadas de una negociación colectiva en el sector estatal, que no ha podido ser solucionada en las etapas de trato directo y conciliación, se encuentra previsto en nuestro sistema jurídico para la solución definitiva de las negociaciones colectivas entre entidades del estado y organizaciones sindicales de trabajadores, indistintamente de su régimen laboral.
- 1.10. En el escenario de este proceso arbitral, las partes han podido ejercer sus derechos y garantías mínimas, expresando sus posiciones y teniendo la posibilidad de sustentarlas, incluso con la presentación de documentación adicional, pudiendo absolver cada posición de la contraparte, de manera que, en la etapa final del proceso, los árbitros cuentan con la información suficiente la expresar sus convicciones respecto a lo conocido y analizado.

## **II. FUNDAMENTOS Y ALCANCES DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL**

- 2.1. La Constitución Política del Perú establece y reconoce la jurisdicción arbitral en el inciso 1 del artículo 139, en un marco de unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, otorgándole además la garantía de independencia.
- 2.2. Tales principios y garantías han sido reiteradas por el Tribunal Constitucional, según es de verse en la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente Nº 00142-2011-PA/TC el 21 de setiembre de 2011, Fundamento 23; en la STC 0004-2006-PI/TC del 29 de marzo de 2006, Fundamento 10; y, en la STC 06167-2005-PHC/TC del 28 de febrero de 2006, Fundamento 11.
- 2.3. Todo Tribunal Arbitral debe interpretar y aplicar las leyes y demás normas de conformidad con las disposiciones constitucionales, siguiendo, además, los preceptos y principios que emanan de las resoluciones del Tribunal Constitucional, conforme lo ha establecido dicho Tribunal en los Fundamentos 6 y 7 de la STC 03741-2004-AA/TC de fecha 14 de noviembre de 2005, la cual tiene la calidad de precedente vinculante y en los fundamentos 8 y 9 de la STC 6167-2005-PHC/TC de fecha 28 de febrero de 2006.
- 2.4. Entre las prerrogativas y deberes que residen en los Tribunales Arbitrales como parte del sistema jurisdiccional del Estado está la de aplicar el principio de la supremacía de la Constitución, contenido en su artículo 51, en concordancia con el segundo párrafo del artículo 138º de la misma, que reconoce expresamente la aplicación del control difuso de las normas incompatibles con la Constitución por parte de los jueces, potestad que es también reconocida, de manera uniforme tanto a nivel doctrinario como de pronunciamientos de sentencias del Poder judicial y del Tribunal Constitucional a los Tribunales Arbitrales, siendo aplicables además las disposiciones contenidas en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

### **El derecho a la negociación colectiva y la jurisdicción arbitral laboral**

- 2.5. La libertad sindical, del que es componente el derecho a negociar colectivamente, es un derecho fundamental reconocido en los principales instrumentos internacionales de Derechos Humanos ratificados por el Perú, entre ellos los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que al ser ratificados y en aplicación del artículo 55 de la Constitución Política del Perú forman parte del derecho nacional, a saber:

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipal  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

- a) Artículo 23, numeral 4, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>1</sup>.
- b) Artículo 22, numeral 1), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- c) Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- d) Los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, ratificados por el Estado Peruano.

2.6. En el ámbito nacional, la negociación colectiva se encuentra reconocida de manera expresa en el artículo 28º, inciso 2), de la Constitución Política del Perú, que dispone que:

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

(...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)”.

2.7. El Tribunal Constitucional ha señalado que:

“A tenor del inciso 2 del artículo 28º de la Constitución, la intervención del Estado o de entes a personas de la sociedad civil en el régimen privado deben observar dos aspectos muy concretos, a saber: - Fomentar el convenio colectivo. - Promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva. En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada. En cuanto al segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje”<sup>2</sup>.

2.8. De las normas internacionales y nacionales antes citadas también se derivan límites al ejercicio del poder del Estado, debiendo abstenerse de emitir normas o ejecutar actos administrativos que afecten el contenido del derecho a negociación colectiva. En efecto, en línea con el principio de negociación libre y voluntaria contemplado en el artículo 4 del Convenio número 98 de la OIT, el Tribunal Constitucional ha considerado que: “De este modo, en virtud de este principio, el Estado no puede ni debe imponer, coercitivamente, un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención estatal que claramente atentaría no sólo contra el principio de la negociación libre y voluntaria, sino también contra los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. No obstante, ello no impide que el Estado pueda prever legislativamente mecanismos de auxilio a la negociación, tales como la conciliación, la mediación o el arbitraje, ni órganos de control que tengan por finalidad facilitar las negociaciones”<sup>3</sup>.

2.9. De otro lado, debe tenerse presente que la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, referida a la interpretación de los derechos fundamentales, dispone que:

---

<sup>1</sup> Sobre el particular revisar LANDA ARROYO, César. “El arbitraje en la Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, HUNSKOPF, Oswaldo. “El control difuso en la jurisdicción arbitral”, publicado en *Diálogo con la Jurisprudencia. Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial*, N° 91, Año 91, Año II. Lima, 2006 y SANTISTEBAN DE NORIEGA, Jorge. *Revista Peruana de Arbitraje*, N° 2. Así como las Sentencias del Tribunal Constitucional del 14 de noviembre de 2005 en el Expediente N° 3741-2004-AA/TC, Fundamentos 5, 6 y 7, la cual tiene la calidad de precedente vinculante; del 28 de febrero de 2006 en el expediente 06167-2005-PHC/TC, Fundamento 12; y, del 21 de setiembre de 2011 en el Expediente N° 00142-2011-PA/TC, fundamentos 24, 25 y 26.

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 12 de agosto de 2005 en el Expediente N° 008-2005-AI, Fundamento 35.

<sup>3</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de agosto de 2009 en el Expediente N° 03561-2009-AA, Fundamento 13.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipal  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

“Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

- 2.10. En línea con ello, el Tribunal Constitucional en la Sentencia del 26 de marzo de 2003 recaída en el Expediente Nº 0261-2003-AA/TC ha interpretado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando al respecto lo siguiente:

“En ese sentido, el artículo 4 del Convenio Nº 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe acudir 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”.

- 2.11. En similar sentido, el Tribunal Constitucional ha considerado también que: “Teniendo presente que los Convenios núms. 98, 151 y 154 desarrollan y complementan el derecho de negociación colectiva para que su ejercicio sea real y efectivo, este Tribunal considera que dichos convenios forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28º de la Constitución, razón por la cual pueden ser entendidos como normas interpuestas al momento de evaluar los supuestos vicios de inconstitucionalidad de una ley sometida a control concreto o abstracto”<sup>4</sup>. Este Tribunal considera pertinente precisar que los Convenios 151, sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública y 154, convenio sobre el Fomento a la Negociación Colectiva, invocados por el Tribunal Constitucional resultan aplicables al caso del pliego de peticiones del 2013, cuya resolución en tres puntos específicos han sido sometidas a consideración del Tribunal.

- 2.12. Por su evidente conexión material con el ejercicio de la función jurisdiccional que reside en los Tribunales Arbitrales, debe tenerse presente además lo que se establece en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

**“Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas de los conflictos de la justicia laboral en la resolución**

Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de justicia de la República”.

- 2.13. De igual modo, el Tribunal Constitucional ha precisado los atributos y características del arbitraje laboral en el ámbito de la negociación colectiva, entre ellas su autonomía, en virtud de la cual “se despliega dentro del marco de la Constitución y la ley con plena capacidad y competencia para resolver el conflicto”<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de agosto de 2009 en el Expediente Nº 03561-2009-AA, Fundamento 18.

<sup>5</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 12 de agosto de 2005 en el Expediente Nº 008-2005-AI, Fundamento 38.

**El derecho a negociación colectiva de los trabajadores que prestan servicios en el Estado**

- 2.14. Sin perjuicio de todo lo anterior, el Tribunal Constitucional ha aclarado que el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, como cualquier otro derecho, no es absoluto y está sujeto a límites, haciendo referencia incluso a las normas en materia presupuestaria para el caso de los trabajadores del sector público, señalando el Tribunal Constitucional que las negociaciones colectivas de dichos trabajadores deberán efectuarse considerando el límite constitucional de un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República<sup>6</sup>.
- 2.15. En este sentido, las disposiciones legales que obligan a que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado no vulnera *per se* el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical, sino que tiene que ser evaluado en el contexto del sistema jurídico nacional, dentro de ellos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Por ello, los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto<sup>7</sup>.
- 2.16. No obstante, dado que el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de rango constitucional, cualquier restricción a su ejercicio debe ser razonable. Al respecto corresponderá verificar que las normas dictadas por el Estado que contengan restricciones que limitan o restringen el ejercicio de un derecho fundamental, como es el de la negociación colectiva, se encuentren debidamente motivadas y que dentro de estas subyazcan razones objetivas que fundamenten tales limitaciones o restricciones.
- 2.17. En este sentido, es pertinente citar las consideraciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical en el caso Nº 2690 que involucra precisamente al Perú:

“El Comité recuerda que al examinar alegatos sobre trabas y dificultades para negociar colectivamente en el sector público expresó que ‘es consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado y de que el periodo de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la Ley de Presupuestos del Estado, lo cual puede plantear dificultades» (véase 287.<sup>o</sup> informe, caso núm. 1617 (Ecuador), párrafos 63 y 64). El Comité señala, por otra parte, que en numerosas ocasiones ha indicado que «si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un periodo razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores” (véase Recopilación, op. cit., párrafo 1024)<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 12 de agosto de 2005 en el Expediente Nº 008-2005-AI, Fundamento 53.

<sup>7</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 16 de julio de 2012 en el Expediente Nº 2566-2012-PA/TC, Fundamento 22.

<sup>8</sup> 357. Informe del Comité de Libertad Sindical. Ginebra. Junio de 2010. Párrafo 944.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadore  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipal  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

- 2.18. Como se puede ver, el Comité de Libertad Sindical de OIT alude a que las restricciones a la negociación de las tasas de salario por los gobiernos solo son admisibles en virtud de una política de estabilización del gobierno, debiendo sujetarse a las siguientes condiciones: a) debe aplicarse como medida de excepción; b) debe limitarse a lo necesario; c) no debe exceder de un período razonable; y, d) debe ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores.
- 2.19. En adición a ello, el Comité de Libertad Sindical recuerda que:
- “(…) las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante periodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados. En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias” (véase Recopilación, op. cit., párrafo 1038)<sup>9</sup>.
- 2.20. De todo ello queda claro que la intervención restrictiva del Estado en el derecho de negociación colectiva de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas es siempre excepcional, privilegiando, en toda circunstancia y en la mayor medida posible, la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de dichos servidores, lo que comprende la posibilidad de negociar cláusulas de índole pecuniaria. En circunstancias extremas y excepcionales, en que no fuese posible preservar el espacio para la negociación colectiva libre y voluntaria, tales medidas restrictivas deberían aplicarse por períodos limitados, teniendo como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados.
- 2.21. Por otra parte, es claro que las normas de naturaleza presupuestal pueden afectar la capacidad de oferta de las entidades del Estado en los procesos de negociación colectiva, pero de ninguna manera pueden ni deben vaciar de contenido el derecho constitucional a la negociación colectiva, mediante, por ejemplo, una prohibición absoluta y permanente de la negociación de materias de contenido salarial, sin restricción en el tiempo o con carácter permanente.
- 2.22. Como se puede evidenciar, lo ideal es que toda norma que regule algún aspecto del derecho a la negociación colectiva (como lo son las normas presupuestales), deben respetar el contenido esencial del derecho constitucional de negociación colectiva, caso contrario este derecho quedaría supeditado a un acto de autoridad, lo que en buena cuenta implicaría que este derecho únicamente alcanzaría a los trabajadores públicos a los que el Estado les asignara presupuesto, privando a aquellos trabajadores a los cuales no les fue asignada una partida presupuestal.
- 2.23. Sin embargo, eso no significa que, si no existe un presupuesto a disponer o, sencillamente, no exista presupuesto, se deban conceder derechos económicos, pues deben tutelarse otros

<sup>9</sup> 357. Informe del Comité de Libertad Sindical. Ginebra. Junio de 2010. Párrafo 944.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipal  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

bienes y, en especial, en el caso de las municipales, por ejemplo, no debe perderse la perspectiva que brindan un servicio al ciudadano, por lo que si la petición sindical pone en riesgo o peligro las prestaciones de ese servicio, que son prioritarios, esta debe ser limitada con sensatez.

- 2.24. El equilibrio entre el derecho a la negociación colectiva y el servicio al ciudadano debe ser admirado e un modo imparcial, de modo que no se perjudiquen derecho de los trabajadores y que, al mismo tiempo, no se afecten derecho de los ciudadanos o de otras actividades que realice el empleador, pues no se trata de generar cargas o quitar a uno para darle al otro, sino de armonizar situaciones, considerando el contexto macro y micro económico, y la realidad nacional.

### III. EL PRINCIPIO KOMPETENZ-KOMPETENZ

- 3.1. El Tribunal Constitucional, máximo organismo de control de la constitucionalidad en el país, en su sentencia del 28 de febrero de 2006<sup>10</sup>, reconoce el principio “kompetenz-kompetenz” en el ámbito del arbitraje, en los siguientes términos:

“13. (...) este Tribunal considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la “kompetenz-kompetenz” previsto en el artículo 39º de la Ley General de Arbitraje – Ley N.º 26572–, que faculta a los árbitros a decidir acerca de las materias de su competencia, y en el artículo 44º del referido cuerpo legal, que garantiza la competencia de los árbitros para conocer y resolver, en todo momento, las cuestiones controvertidas que se promuevan durante el proceso arbitral, incluida las pretensiones vinculadas a la validez y eficacia del convenio. 14. Este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral (...), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria”.

- 3.2. Téngase presente que la referida sentencia del Tribunal Constitucional se expidió en el año 2006, es por ello que se refiere a la Ley General de Arbitraje cuando se pronuncia sobre el principio “kompetenz-kompetenz”. Dicha Ley General fue sustituida por el Decreto Legislativo N° 1071, norma vigente en la materia. No obstante, los argumentos que sustentan la sentencia no pierden aplicación, en la medida que en el Decreto Legislativo N° 1071 se reconoce también dicho principio en sus artículos 3º, 40º y 41º, respectivamente:

“Artículo 3.- Principios y derechos de la función arbitral

(...) 3. El tribunal arbitral tiene plenas atribuciones para iniciar y continuar con el trámite de las actuaciones arbitrales, decidir acerca de su propia competencia y dictar el laudo”.

“Artículo 40.- Competencia del tribunal arbitral.

El tribunal arbitral es competente para conocer el fondo de la controversia y para decidir sobre cualesquiera cuestiones conexas y accesorias a ella que se promueva durante las actuaciones arbitrales, así como para dictar las reglas complementarias para la adecuada conducción y desarrollo de las mismas”.

---

<sup>10</sup> Expediente N° 6167-2005-PH/TC, Caso Canluarias Salaverry.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipal  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

“Artículo 41.- Competencia para decidir la competencia del tribunal arbitral. 1. El tribunal arbitral es el único competente para decidir sobre su propia competencia, incluso sobre las excepciones u objeciones al arbitraje relativas a la inexistencia, nulidad, anulabilidad, invalidez o ineficacia del convenio arbitral o por no estar pactado el arbitraje para resolver la materia controvertida o cualesquiera otras cuya estimación impida entrar en el fondo de la controversia. Se encuentran comprendidas en este ámbito las excepciones por prescripción, caducidad, cosa juzgada y cualquier otra que tenga por objeto impedir la continuación de las actuaciones arbitrales”.

- 3.3. La doctrina nacional también aborda el principio “kompetenz-kompetenz”, en el sentido que los árbitros están llamados a conocer y a resolver todas las controversias que se presenten durante el proceso arbitral.
- 3.4. En esta línea, el arbitraje laboral se convierte como una herramienta de última ratio llamada a dar solución a los conflictos colectivos entre trabajadores y empleador, y, en atención al mencionado principio, los árbitros están revestidos de las atribuciones suficientes y legítimas para encontrar una solución justa a las reclamaciones, pero ello debe hacerse en observancia de otros derechos de las partes, y, sin perder la perspectiva que, en casos como el presente, juega un rol muy importante el análisis económico y las posibilidades con las que cuenta el empleador para cubrir las demandas.
- 3.5. Por esa razón, el papel de los árbitros no se limita solo a conocer cuestiones de Derecho, sino también a basar sus decisiones en aspectos económicos, de allí que la Ley N° 31188, aplicable al caso de autos, lo recalca.

#### IV. PROPUESTA FINALES DE LAS PARTES

- 4.1. Conforme a las reglas que rigen el proceso arbitral y que se encuentran contenidas en el acta de instalación y señalamiento de reglas, con fecha 29 de septiembre de 2022, LA MUNICIPALIDAD y LA COALICIÓN presentaron sus propuestas finales, las que constan a fojas 18 y 22 respectivamente, y son las siguientes:

#### PROPUESTA DE LA COALICION SINDICAL

##### **CLÁUSULA DELIMITADORA Y DE VIGENCIA:**

Los beneficios que se originen como consecuencia del Convenio Colectivo comprenden a los trabajadores obreros y empleados afiliados a las organizaciones sindicales que participan en este proceso arbitral contratados por la Municipalidad Distrital de Puente Piedra en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057, y demás normas conexas y concordantes, y cuyos beneficios se extenderán inclusive a los trabajadores que se encuentren incursos en un proceso judicial de reconocimiento de su condición de trabajador de la Municipalidad. El Convenio Colectivo que se suscriba rige a partir del 01 de enero de 2023, su VIGENCIA es por un (1) año y las cláusulas contenidas en él serán otorgadas de forma PERMANENTE, en aplicación del artículo 17.5 de la Ley N° 31188.

**CLÁUSULA PRIMERA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, otorgará un BONO DE DOS (2) REMUNERACIONES POR ESCOLARIDAD, EN EL MES DE ENERO DE CADA AÑO, para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA SEGUNDA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra otorgará para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, las bonificaciones que se señalan a continuación:

- Bonificación por Día Internacional del Trabajador (1ro de Mayo), correspondiente a un sueldo íntegro.
- Bonificación por Aniversario del Distrito (14 de Febrero), correspondiente a un sueldo íntegro.
- Bonificación por el Día de la Madre (Mayo), y Día del Padre (Junio), correspondiente a un sueldo íntegro

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipal  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

- Bonificación por el día de Onomástico del Trabajador, correspondiente a medio sueldo. Queda establecido que este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA TERCERA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, incrementará la bonificación por concepto de REFRIGERIO Y MOVILIDAD a S/. 300.00 (Trescientos con 00/100 soles), que ya vienen gozando, para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA CUARTA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, otorgará el pago de una bonificación por quinquenio laborado para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, en las fechas señaladas en el cuadro que se adjunta (10, 15, 20, 25, 30 y 35 años), en reconocimiento por los servicios prestados a la municipalidad por el trabajador:

| AÑOS DE SERVICIO | SUELDOS   |
|------------------|-----------|
| 10 AÑOS          | 1 SUELDO  |
| 15 AÑOS          | 2 SUELDOS |
| 20 AÑOS          | 3 SUELDOS |
| 25 AÑOS          | 4 SUELDOS |
| 30 AÑOS          | 5 SUELDOS |
| 35 AÑOS          | 6 SUELDOS |

**CLÁUSULA QUINTA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra otorgará para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, la vestimenta para realizar sus labores de acuerdo al siguiente detalle:

|                                                                                                                       |                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Personal Administrativo                                                                                               | cuatro camisas, cuatro pantalones, cuatro sacos, cuatro corbatas y cuatro pares de zapatos de cuero (terno para caballeros y vestido para las damas) para verano y invierno. |
| Personal de Limpieza Interna                                                                                          | dos juegos de uniformes, para verano dos para invierno que consiste en, polos, pantalones, camisas y zapatos.                                                                |
| Personal de Seguridad Interna                                                                                         | dos juegos de uniformes para verano dos para invierno que consiste en, camisas, pantalones, corbatas y zapatos                                                               |
| Personal de las áreas de ordenamiento urbano y transporte; Limpieza Pública, parques y jardines y Seguridad Ciudadana | 02 juegos de UNIFORMES, para verano y dos para invierno, por un importe de S/ 400.00, por cada uniforme que deberá ser entregado en el mes de enero y julio de cada año.     |

El otorgamiento de los uniformes implica uso obligatorio.

De no cumplir con la entrega oportuna de los implementos y uniforme de trabajo, la Municipalidad se compromete a abonar el monto equivalente del costo de dichos implementos de trabajo. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA SEXTA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, acuerda en ampliar la entrega de leche de nueve (9) litros mensuales para las áreas de Ordenamiento Urbano, Transporte y Maestranza, que no vienen percibiendo dicho beneficio a la fecha. Este beneficio será otorgado con carácter permanente.

**CLÁUSULA SÉPTIMA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, otorgará una CANASTA DE VÍVERES, equivalente a la suma de S/. 1,200.00 (Mil Doscientos con 00/100 soles) para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, por motivo de las fiestas navideñas. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA OCTAVA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra otorgará descanso con goce de haber por el día de su

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipal  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

onomástico para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA NOVENA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra otorgará la bonificación del 10% por riesgo de salud, de acuerdo al Decreto Supremo N° 004-78-IN, modificado por Decreto Supremo N° 014-79-IN, y reglamentado mediante Decreto Supremo N° 153-79-IN, para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA DÉCIMA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, acuerda, en otorgar la suma de S/. 3,000.00 (Tres Mil con 00/100 Soles), por concepto de cierre de pliego, para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical.

- 4.2. En el caso de la propuesta de LA MUNICIPALIDAD, hay que recalcar que esta inicialmente señaló en su propuesta que podría otorgar el pago de QUINQUENIOS DE 10, 15, 20, 25, 30, Y 35 años por servicios prestados a la municipalidad en el siguiente cuadro a todos los trabajadores de la Coalición Sindical, para lo cual se identificó a un universo de beneficiarios de 146 trabajadores, con un costo de S/. 340,397.00; así mismo, respecto a la bonificación del 10% por riesgo de salud de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 014-79-IN y Reglamentado mediante Decreto Supremo N° 153-79-IN.
- 4.3. No obstante, en forma posterior, ha señalado que el presupuesto que inicialmente se tenía para solventar aquello, ya no existe, pues ha sido dispuesto para cubrir otras obligaciones que se tienen por Ley.
- 4.4. Cabe precisar que la propuesta de LA MUNICIPALIDAD se encuentra sustentada en aspectos económicos y de restricciones presupuestales, por lo que resulta ser una propuesta válida, es decir, una propuesta elegible, al encontrarse debidamente fundamentada, no siendo arbitraria.

## V. VOTO EN DISCORDÍA

- 5.1. Luego de las deliberaciones que hemos tenido los árbitros a cargo, mi **VOTO ES EN DISCORDÍA** al tener una posición distinta a los árbitros que suscriben el voto en mayoría, por lo que, si bien se acoge la propuesta de la organización sindical, los fundamentos y puntos acogidos, son distintos.
- 5.2. A este respecto, es menester indicar que, luego de que a lo largo de estos años se han emitido diversas normas que han cambiado el panorama de la negociación colectiva en el sector público, el 2 de mayo de 2021 se publicó la Ley N° 31188, Ley de negociación colectiva del sector estatal, que establece en su artículo 2 lo siguiente:

### *"Artículo 2. Ámbito de aplicación*

*La Ley es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.*

*Las negociaciones colectivas de las empresas del Estado se rigen por lo regulado en*

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipal  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

---

*el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento.*

*La Ley no es aplicable a los trabajadores públicos que, en virtud de lo señalado en los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga”.*

5.3. A su vez, el artículo 4 de esta norma, señala que:

*“Artículo 4. Materias comprendidas en la negociación colectiva*

*Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores”.*

- 5.4. Por su parte, el artículo 10 de la misma Ley, desarrollado ampliamente por el artículo 13 del Reglamento de la Ley N° 31188, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, hacen referencia viabilidad presupuestal estableciendo los procedimientos, mecanismos y referentes a tomar en cuenta para establecer la capacidad económica financiera a fin de establecer las obligaciones a cargo del empleador.
- 5.5. Ello se condice con lo que hemos expuesto en las páginas anteriores de que, a fin de establecer la posibilidad de conceder derechos de carácter económico, debe evaluarse la posibilidad que de los empleadores tengan la capacidad para cubrir los derechos peticionados, ello sobre la base de un análisis objetivo, considerando la realidad económica, en este caso, de LA MUNICIPALIDAD.
- 5.6. Sin perjuicio de ello, se debe tener en cuenta que, con fecha 30 de junio de 2022, se celebró el convenio colectivo a nivel centralizado 2022-2023 entre la representación empleadora del Estado peruano y la representación sindical integrada por las Confederaciones Estatales CITE-CTE-UNASSE en la Comisión Negociadora encargada de la negociación colectiva a nivel centralizado.
- 5.7. Precisamente, en este marco, y la luz de la Ley N° 31188, se prevé que la negociación colectiva de modo centralizada tiene un efecto transversal en lo pactado, impidiendo que los derechos obtenidos puedan ser repetidos por las organizaciones sindicales a otro tipo de nivel.
- 5.8. Más allá de eso, es importante recalcar que se ha tomado en consideración la información proporcionada por las partes, y ha sido evaluada de modo riguroso, coligiéndose que hay un pequeño espacio económico para cubrir solo algunas demandas.
- 5.9. En este sentido, la posición del suscrito es que se acoja la propuesta de LA COALICIÓN, pero solo en los puntos en los que la viabilidad jurídica o presupuestal lo permite, de modo que esta posición se expresa en el siguiente cuadro:

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipal  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

| PROPUESTA FINAL COALICION |                                                                                                                                                                                                                                               | PROPUESTA FINAL MUNICIPALIDAD                                                       | RESULTADO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                         | Vigencia y ámbito de aplicación: desde el 1 de enero de 2023 y por un año. Corresponde a los afiliados al SOMUPP y al SUTRAMUN.                                                                                                               | No hay cuestionamiento.                                                             | Es viable.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 2                         | Escolaridad: incremento de una remuneración haciendo en total 2 remuneraciones.                                                                                                                                                               | Según propuesta final, la propuesta el S/. 0, según las justificaciones expresadas. | No es viable económicamente.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 3                         | Bonificaciones por el 1 de mayo, por el aniversario del distrito, por el día del padre y de la madre, y por el día del onomástico del trabajador: otorgamiento de una remuneración, salvo en el último caso, que sería de media remuneración. | Según propuesta final, la propuesta el S/. 0, según las justificaciones expresadas. | Las bonificaciones por el día del padre y de la madre, así como en el caso del onomástico del trabajador, que constituyen beneficios nuevos, no son viables económicamente. En el caso de la bonificación por el 1 de mayo, esta se fija, de forma nivelada, en un 75% de la remuneración, de modo que, en el caso de los trabajadores afiliados al SUTRAMUN, se incrementa de 50% a 75%, mientras que en el caso de los trabajadores afiliados al SOMUPP se mantienen en el 75% que a la fecha vienen percibiendo. |
| 4                         | Refrigerio y movilidad: se está solicitando que este beneficio sea de S/. 300, considerando que ya lo vienen percibiendo en la suma de S/. 200 SUTRAMUPP y S/. 240 a SOMUPP                                                                   | Según propuesta final, la propuesta el S/. 0, según las justificaciones expresadas. | Corresponde otorgar el beneficio del refrigerio de forma nivelada, de modo que, para los afiliados a ambas organizaciones sindicales, debe corresponder por concepto de refrigerio la suma de S/. 100, produciéndose en el caso del SOMUPP un incremento de S/. 10. En el caso de la movilidad, el incremento no resulta viable económicamente.                                                                                                                                                                     |
| 5                         | Quinquenios:<br>10 años: una remuneración.<br>15 años: dos remuneraciones.<br>20 años: tres remuneraciones.<br>25 años: cuatro remuneraciones.<br>30 años: cinco remuneraciones.<br>35 años: seis remuneraciones.                             | Según propuesta final, hay margen para cubrir ello.                                 | Conforme a lo señalado por la Municipalidad, se acoge esta propuesta en los términos propuestos:<br>10 años: una remuneración.<br>15 años: dos remuneraciones.<br>20 años: tres remuneraciones.<br>25 años: cuatro remuneraciones.<br>30 años: cinco remuneraciones.<br>35 años: cinco remuneraciones.                                                                                                                                                                                                              |
| 6                         | Uniformes                                                                                                                                                                                                                                     | Según propuesta final, la propuesta el S/. 0, según las justificaciones expresadas. | Esta propuesta resulta inelegible, en tanto a se pactó en el trato directo, tal como consta en el acta del 7 de marzo de 2022, por lo que no corresponde su otorgamiento.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 7                         | Extender tarro de leche de 9 litros a las áreas de ordenamiento urbano, transporte, limpieza pública, parques y jardines, y seguridad ciudadana.                                                                                              | Según propuesta final, la propuesta el S/. 0, según las justificaciones expresadas. | No es viable económicamente.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 8                         | Canasta navideña: se otorgará en el monto de S/. 1200                                                                                                                                                                                         | Según propuesta final, la propuesta el S/. 0, según las justificaciones expresadas. | No es viable económicamente.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipal  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

|    |                                                  |                                                                                     |                                                                                                                                                                     |
|----|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9  | Descanso por onomástico                          | Según propuesta final, la propuesta el S/. 0, según las justificaciones expresadas. | No resulta viable su otorgamiento, pues ya se viene otorgando este beneficio. Además, se encuentra previsto en el artículo 25 del Reglamento Interno de Servidores. |
| 10 | Bono por riesgo de salud                         | Continuar otorgándolo por ley.                                                      | Por Ley corresponde el otorgamiento de este beneficio, por lo que no es materia sujeta a arbitraje.                                                                 |
| 11 | Bono por cierre de pliego: en la suma de S/ 3000 | Según propuesta final, la propuesta el S/. 0, según las justificaciones expresadas. | No es viable económicamente, sin perjuicio que esta solo corresponde ser otorgada en el trato directo.                                                              |

5.10. Los extremos que han sido concedidos se insertan dentro de la posibilidad económica de LA MUNICIPALIDAD, encontrando, entonces, el sustento económico para su otorgamiento.

5.11. Para este efecto, se han tenido en cuenta los criterios de sostenibilidad y equilibrio presupuestal, protegiendo otros derechos consustanciales y que no pueden dejar de ser observados, esencialmente en lo que concierne a la función que cumple LA MUNICIPALIDAD.

Por los fundamentos expuestos, **el voto en discordia del suscrito** en uso de sus facultades es como sigue:

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO.-** La propuesta final de LA COALICIÓN en los términos elegidos por los otros árbitros que componen el Tribunal Arbitral no puede ser materia de elección, debiendo optarse una fórmula acotada a las posibilidades de LA MUNICIPALIDAD, de modo que esta es la siguiente:

#### **CLÁUSULA PRIMERA:**

Los beneficios que se originen como consecuencia del Convenio Colectivo comprenden a los trabajadores obreros y empleados afiliados a las organizaciones sindicales que participan en este proceso arbitral contratados por la Municipalidad Distrital de Puente Piedra en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057. El laudo rige a partir del 1 de enero de 2023, su VIGENCIA es por un (1) año y las cláusulas contenidas en él serán otorgadas de forma PERMANENTE, en aplicación del artículo 17.5 de la Ley N° 31188.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA:**

La Municipalidad Distrital de Puente Piedra únicamente otorgará para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, las bonificaciones que se señalan a continuación:

- Bonificación por Día Internacional del Trabajador (1ro de Mayo): se fija, de forma nivelada, en un 75% de la remuneración, por lo que, en el caso de los trabajadores afiliados al SUTRAMUN, se incrementa de 50% a 75%, mientras que en el caso de los trabajadores afiliados al SOMUPP se mantiene en el 75% que a la fecha vienen percibiendo.

Partes : Municipalidad Distrital de Puente Piedra  
Coalición sindical formada por el Sindicato Unitario de Trabajadores  
Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y Sindicato de Obreros Municipal  
Puente Piedra (SOMUPP)

Materia : Negociación colectiva 2023

**CLÁUSULA TERCERA:**

La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, nivelará la bonificación por concepto de MOVILIDAD a S/. 100.00 (Ciento diez 00/100 soles), por lo que únicamente se producirá un incremento de S/. 10 para los afiliados al SOMUPP.

**CLÁUSULA CUARTA:**

La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, otorgará el pago de una bonificación por quinquenio laborado para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, en las fechas señaladas (10, 15, 20, 25, 30 y 35 años), en reconocimiento por los servicios prestados a la municipalidad por el trabajador, conforme al siguiente detalle:

- 10 años: una remuneración.
- 15 años: dos remuneraciones.
- 20 años: tres remuneraciones.
- 25 años: cuatro remuneraciones.
- 30 años: cinco remuneraciones.
- 35 años: cinco remuneraciones.

Atendiendo a todo lo expuesto, reitero mi **VOTO EN DISCORDÍA**.

  
OXAL VÍCTOR ÁVALOS JARA  
Árbitro



## VOTO SINGULAR

En el proceso de negociación colectiva presentado por la Coalición del Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra (SUTRAMUN PP) y el Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra (SOMUPP), en adelante LA COALICIÓN., a la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, en adelante LA MUNICIPALIDAD por el pliego de reclamos 2022, luego de amplias deliberaciones con mis co-árbitros, manifiesto mi voto SINGULAR en los siguientes términos:

Que, al haberse presentado un pliego de reclamos único por ambas organizaciones sindicales, considero que debería de homogenizarse los beneficios que perciben los trabajadores afiliados a las mismas. Mas aun cuando la naturaleza de los beneficios resulta ser común y las condiciones de percepción de estos son comunes a todos los trabajadores, no debiendo existir motivo que justifique el trato diferenciado que se tienen en la actualidad.

Y en lo que respecta a la canasta navideña, considero que el mismos debería formar parte de la formula final de solución del laudo arbitral, toda vez que es común a los trabajadores del sector público el percibir una canasta navideña, la misma que se otorga en ocasión de las fiestas navideñas; celebraciones que incluso son reconocidas por la legislación laboral, al otorgarse días feriados no laborables, en reconocimiento a la festividad mundial.

Considero que en relación con la fórmula que debería adoptarse en la parte resolutive del laudo arbitral, la misma debería incluir lo siguiente:

**CLÁUSULA SEGUNDA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra otorgará para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, las bonificaciones que se señalan a continuación:

- Bonificación por Día Internacional del Trabajador (1ro de Mayo), correspondiente al 80% de un sueldo íntegro.
- Bonificación por Aniversario del Distrito (14 de Febrero), correspondiente al 75% de un sueldo íntegro.

Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**CLÁUSULA TERCERA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, incrementará la bonificación por concepto de REFRIGERIO Y MOVILIDAD de la siguiente manera:

Refrigerio de S/ 110.00 (ciento diez y 00/100 Soles), para todos los trabajadores dentro del ámbito.

Movilidad de S/ 160.00 (ciento sesenta y 00/100 Soles) a S/. 300.00 (Trescientos con 00/100 soles), para todos los trabajadores dentro del ámbito.

Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

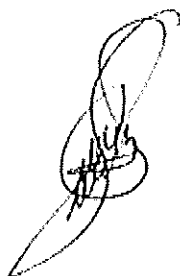
**CLÁUSULA SEXTA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, acuerda en ampliar la entrega de leche de nueve (9) litros mensuales para las áreas de Ordenamiento Urbano, Transporte y Maestranza, que no vienen percibiendo dicho beneficio a la fecha. Este beneficio será otorgado con carácter permanente.

**CLÁUSULA SÉPTIMA:** La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, otorgará una CANASTA DE VÍVERES, equivalente a la suma de S/. 300.00 (Trescientos con 00/100 soles) para todos los trabajadores de los sindicatos comprendidos en la Coalición Sindical, por motivo de las fiestas navideñas. Este beneficio será otorgado con carácter PERMANENTE.

**SEGUNDO:** El presente laudo es inapelable.

**TERCERO:** Regístrese, y comuníquese a las partes y a la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de ley.

Lima, 02 de diciembre de 2022



**SAÚL GARCÍA SANTIBÁÑEZ**  
**ÁRBITRO**