

## **Negociación colectiva**

---

---

### **Arbitraje seguido entre:**

**SINDICATO DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA**

**SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE PUENTE PIEDRA**

Representado por el Sr. Alex Miguel Atencio Chumacero, identificado  
con DNI No 80366768.

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA**

Representada por el abogado de la procuraduría Vides Jhon Ramos  
Sumoso con registro CAL N° 35814.

---

---

### **LAUDO ARBITRAL**

emitido por el

---

---

### **TRIBUNAL ARBITRAL**

Presidente: Dr. Orlando De Las Casas De La Torre Ugarte.

Árbitro: Dr. Saúl García Santibáñez.

Árbitro: Dr. Iván Bulnes Alegría.

### **SECRETARIA ARBITRAL**

Laura Karina Torres Soto

---

---

**Lima, 10 de julio de 2024.**

## LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los 5 y 8 días del mes de julio de 2024, se reunió el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a los puntos sometidos a su decisión correspondiente a la negociación colectiva del pliego de reclamos 2023-2024 entre la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA** (en adelante, **LA MUNICIPALIDAD**) y el **SINDICATO DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA** y el **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES PUENTE PIEDRA** (en adelante, **LA COALICIÓN**), tramitada ante la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) y la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima (DGT), bajo la presidencia del doctor Orlando De Las Casas De La Torre Ugarte y la presencia de sus miembros, los doctores Saúl García Santibáñez y Iván Bulnes Alegría, con el objeto de emitir el correspondiente laudo arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por la Ley No. 31188, Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal, sus lineamientos de implementación aprobados por Decreto Supremo No. 8-2022-PCM, así como lo dispuesto en el Decreto Supremo No. 10-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Ley No. 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), su reglamento aprobado por Decreto Supremo No. 011-92-TR (Reglamento de la LRCT) y demás normas que resulten aplicables.

### **I. ANTECEDENTES: INICIO DEL PROCESO ARBITRAL:**

1. Con fecha 23 de febrero de 2023, el presidente del Tribunal Arbitral notificó a las partes informando su designación y programó la audiencia de instalación para el 4 de marzo de 2024 a las 4:00 p.m.
2. Con fecha 4 de marzo de 2024, el Tribunal Arbitral conformado por los doctores Orlando De Las Casas (presidente), Saúl García Santibáñez y Iván Bulnes Alegría, quedó formalmente constituido en la "audiencia de instalación y señalamiento de las reglas que regirán el proceso arbitral".
3. Asimismo, el Tribunal Arbitral otorgó el plazo de tres (3) días a **LA COALICIÓN** a efectos de que – de considerarlo- presenten la cuestión previa que consideren.
4. Mediante resolución No. 1, de fecha 12 de marzo de 2024, el Tribunal Arbitral dio cuenta de la recepción del escrito presentado por **LA MUNICIPALIDAD** el 7 de marzo de 2024 mediante el que planteo una oposición al arbitraje.

5. En dicha resolución se corrió traslado del escrito a **LA COALICIÓN** por el término de tres (3) días y se suspendieron los plazos del presente proceso arbitral.
6. Con fecha 14 de marzo de 2024, **LA COALICIÓN** presentó un escrito absolviendo la oposición al arbitraje planteada por **LA MUNICIPALIDAD**.
7. Mediante resolución No. 2, de fecha 30 de mayo de 2024, se dio cuenta del escrito presentado por **LA COALICIÓN** y se solicitó a **LA MUNICIPALIDAD** los datos de contacto por los honorarios pendientes pago. Finalmente, se informó que se resolvería el pedido de **LA MUNICIPALIDAD** en el plazo de tres (3) días hábiles.
8. Mediante resolución No. 3, de fecha 31 de mayo de 2024, se declara **INFUNDADA** la oposición al arbitraje y se programe el intercambio de propuestas finales para el 5 de junio de 2024 a las 3:00 p.m. Asimismo, se señala el plazo para absolver de cinco (5) días. Finalmente se indicó que se mantendrá suspendido hasta el día de programación del intercambio de propuestas finales.
9. Con carta s/n, de fecha 4 de junio de 2024, el Tribunal Arbitral advierte a **LA MUNICIPALIDAD** (a través de su mesa de partes virtual) que los correos fijados por **LA MUNICIPALIDAD** a través del acta de instalación ya no reciben correos al "no encontrarse la dirección". En ese sentido, advierte que se deben mantener actualizados los correos y se acompaña la resolución No. 2 y No. 3.
10. El día 5 de junio de 2024 a las 3:00 p.m. se realizó la diligencia de intercambio de propuestas y se otorgó a las partes el plazo de cinco (5) días hábiles para que formulen sus apreciaciones -por escrito- respecto de la propuesta final presentada por la otra parte.
11. Con fecha 13 de junio de 2024 **LA COALICIÓN** presentó un escrito absolviendo traslado; mientras que el 14 de junio de 2024 **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito denominado "solicito aclaración".
12. Mediante resolución No. 4, de fecha 17 de junio de 2024, se resuelve tener presente el escrito presentado por **LA COALICIÓN**. Asimismo, pese a no haberse presentado por la vía correcta, se exhortó a **LA MUNICIPALIDAD** presentar los correos en mesa de partes del Tribunal

- Arbitral. Asimismo, se corrió traslado de dicho escrito por el plazo de tres (3) días.
13. Por otro lado, se fija la fecha para la audiencia virtual de sustentación de propuestas finales para el 21 de junio de 2024 a las 9:00 a.m.
  14. De acuerdo a lo programado, el 21 de junio de 2024 a las 9:00 a.m. se realizó la audiencia de sustentación de propuestas finales. En dicha oportunidad se suspende la emisión del laudo arbitral hasta que las partes cumplan con el pago de honorarios pendientes.
  15. Con fecha 20 de junio y 3 de julio de 2024, **LA COALICIÓN** presentó escrito absolviendo traslado del pedido de **LA MUNICIPALIDAD** y solicitando asumir el pago de honorarios pendientes no pagado por **LA MUNICIPALIDAD**.
  16. Mediante resolución No. 5, de fecha 5 de julio de 2024, el Tribunal Arbitral tuvo por presentado los escritos presentados por **LA COALICIÓN**. Asimismo, se autorizó el pedido de subrogación efectuado por **LA COALICIÓN** en relación con los honorarios profesionales.
  17. Con fecha 8 de julio de 2024, **LA COALICIÓN** presentó un escrito con los depósitos de honorarios asumidos.
  18. Mediante resolución No. 6, de fecha 9 de julio de 2024, el Tribunal Arbitral tiene presente los depósitos presentados y tener por cumplido el pago asumidos por **LA COALICIÓN** y – de acuerdo a lo considerado en el acta de instalación- se deja a salvo su derecho de repetición frente a **LA MUNICIPALIDAD**.
  19. Finalmente, se programa la emisión del laudo arbitral en el plazo de diez (10) días hábiles.

## **II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES:**

- 2.1. La propuesta final de **LA COALICIÓN** comprendió los siguientes puntos:

### *"CLÁUSULA DELIMITADORA Y VIGENCIA*

*Los beneficios del convenio colectivo que se originen como consecuencia del Convenio Colectivo, comprenden a los trabajadores obreros y*

*empleados afiliados a las Organizaciones Sindicales (SOMUPP – SUTRAMUNPP), 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, como también a los que ingresen postreramente a los gremios de la coalición sindical por nombramiento y reincorporación, y demás normas conexas y concordantes. El Convenio Colectivo que se suscriba rige a partir del 01 de enero de 2024, su VIGENCIA es por un (1) año y las cláusulas contenidas en él serán otorgadas de forma PERMANENTE, y/o hasta que termine la relación laboral o por fallecimiento, aplicación del artículo 17.5 de la Ley N°31188*

**CLÁUSULA PRIMERA:**

*La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, ACUERDA en OTORGAR la suma de S/. 4,000 (cuatro mil y 00/100 Soles) por concepto de CIERRE DE PLIEGO, para todos los afiliados de la Coalición Sindical, con régimen laboral N°276, 728, 1057, la que será cancelado en el mes de Agosto del 2024.*

**CLÁUSULA SEGUNDA:**

*La Municipalidad Distrital de Puente Piedra ACUERDA en OTORGAR el VALE DE CONSUMO DE VIVIRES por la suma de S/. 500.00 (quinientos y 00/100 soles) para su canje en Super Mercados, de acuerdo a la LEY 28051 para todos los afiliados de la Coalición Sindical, con régimen laboral N°276, 728, 1057, que será entregado en dos partes en el mes de mayo y noviembre de cada año y será de forma permanente*

**CLÁUSULA TERCERA:**

*La Municipalidad Distrital de Puente Piedra ACUERDA en OTORGAR una CANASTA NAVIDEÑA, valorizada en S/. 500.00 (quinientos y 00/100 Soles) para todos los afiliados de la Coalición Sindical, de los regímenes*

*laborares N°276, 728, 1057, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año, de forma permanente.*

**CLÁUSULA CUARTA:**

*La Municipalidad Distrital de Puente Piedra ACUERDA en cubrir los gastos por SEPelio Y LUTO en el monto equivalente a S/ 3,000.00 (tres mil y 00/1000 soles) en caso de fallecimiento del trabajador; y 2,000.00 (dos mil y 00/100 soles) en caso de fallecimiento de familiar directo (cónyuge o concubino, padres e hijos), para todos los afiliados de la Coalición Sindical, de los regímenes laborales N°276, 728, 1057, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año, de forma permanente.*

**CLAUSULA QUINTA:**

*La Municipalidad Distrital de Puente Piedra ACUERDA en OTORGAR la bonificación por concepto de MOVILIDAD y REFRIGERIO la suma de S/. 500.00 (Quinientos y 00/100 soles), para todos los afiliados de la Coalición Sindical, de los regímenes laborales N°276, 728, 1057, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año, de forma permanente.*

**CLAUSULA SEXTA:** *La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, OTORGARÁ el pago de una bonificación por quinquenio laborado en las fechas comprendidas en el cuadro que se adjunta (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 años), en reconocimiento por los servicios prestados a la municipalidad por el trabajador, para todos los afiliados de la Coalición Sindical, de los regímenes laborales N°276, 728, 1057, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año, de forma permanente.*

AÑOS DE SERVICIO	SUELDOS
05 AÑOS	01 SUELDO
10 AÑOS	02 SUELDOS
15 AÑOS	03 SUELDOS
20 AÑOS	04 SUELDOS
25 AÑOS	05 SUELDOS
30 AÑOS	06 SUELDOS
35 AÑOS	07 SUELDOS
40 AÑOS	08 SUELDOS

**CLAUSULA SÉPTIMA:**

*La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, ACUERDA en OTORGAR una (01) remuneración por 1° DE MAYO (día internacional de trabajo) para todos los afiliados de la Coalición Sindical, de los regímenes laborales N°276, 728, 1057, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año, de forma permanente.*

**CLÁUSULA OCTAVA:**

*La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, OTORGARÁ una (01) remuneración por 05 DE NOVIEMBRE (día del Trabajador Municipal) para todos los afiliados de la Coalición Sindical, de los regímenes laborales N°276, 728, 1057, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año, de forma permanente.*

**CLÁUSULA NOVENA:**

*La Municipalidad Distrital de Puente Piedra OTORGARÁ una (01) remuneración por ANIVERSARIO DEL DISTRITO, para todos los afiliados de la Coalición Sindical, de los regímenes laborales N°276, 728, 1057, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año, de forma permanente.”*

**III. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL**

- 3.1 El artículo 139.1 de la Constitución Política del Perú instituye la jurisdicción arbitral, a la que el inciso 2 le reconoce la garantía de independencia. Este reconocimiento ha sido reiterado por el Tribunal Constitucional, según se puede ver en las sentencias emitidas en los Expedientes N° 6167-2005-PHC/TC del 28 de febrero de 2006<sup>1</sup>; N°4-2006-PI/TC del 29 de marzo de 2006<sup>2</sup>; y, N° 00142-2011-PA/TC del 21 de setiembre de 2011.
- 3.2 Así pues, el arbitraje es un medio de solución de conflictos al que pueden recurrir voluntariamente cualquiera de las partes, que consiste en trasladar la competencia resolutoria de las partes hacia afuera (heterocomposición), de modo que éstas se sujetan a lo que determine el árbitro o tribunal que han elegido. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que "*se concibe a esta institución como el proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de la justicia*"<sup>3</sup>.
- 3.3 En materia laboral, el arbitraje tiene un desarrollo constitucional propio, siendo que el Estado tiene el deber constitucional de fomento de las soluciones pacíficas de los conflictos. Así, el arbitraje es la alternativa pacífica al derecho de huelga que, de ser prohibido por la Ley, incumpliría con los fines a los que se encuentra obligado el Estado.
- 3.4 La Constitución Política del Perú establece en el inciso 1 del artículo 139°, lo siguiente:

---

<sup>1</sup> "Sin embargo, el artículo 139°, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral, lo que determina que, en el actual contexto, el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada (...). (Fundamento 7). También: "(...) ...el Tribunal considera y reitera la protección de la jurisdicción arbitral, en el ámbito de sus competencias, por el principio de "no interferencia" referido en el inciso 2) del artículo constitucional antes citado, que prevé que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional, ni interferir en el ejercicio de sus funciones. (...)" (Fundamento 12). Asimismo: "Este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral, sobre materias de carácter disponible (artículo 1° de la Ley General de Arbitraje), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria. (...)" (Fundamento 14).

<sup>2</sup> "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. Como se ha mencionado, la función jurisdiccional del Estado es una sola y debe ser ejercida con todas las garantías procesales establecidas por la Constitución". (Fundamento 10).

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

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

3.5 La referida unidad y exclusividad, que incluye a la jurisdicción arbitral, determina que – en palabras del Tribunal Constitucional – el *"Estado, en su conjunto, posea un sistema jurisdiccional unitario, en el que sus órganos tengan idénticas garantías, así como reglas básicas de organización y funcionamiento"*, ya que como ha señalado este Tribunal, *"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 (...)) y, por extensión al arbitraje, sino que no exista ningún órgano jurisdiccional que no posea las garantías propias de todo órgano jurisdiccional."*<sup>5</sup>

3.6 La Sentencia No. 6167-2005-HC/TC establece en los fundamentos 7 y 10 que la jurisdicción arbitral ostenta naturaleza excepcional, por lo que no se trata de una institución que desplace al Poder Judicial, sino de una alternativa que la complementa:

*"El artículo 139, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral, lo que determina que, en el actual contexto el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada (...). (De esta manera) el arbitraje no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustituto, sino como una alternativa que complementa al sistema judicial puesta a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias". (subrayado nuestro).*

3.7 Como señala Hundskopf *"(...) Si bien las partes escogen a los árbitros o se someten a un Tribunal Arbitral, la facultad de los mismos está, más que en la autonomía de la voluntad de las partes, **en el reconocimiento por la Constitución**"<sup>6</sup>.*

---

<sup>4</sup> Esta disposición tiene como antecedente el artículo 233 (inciso 1) de la Constitución Política del Perú de 1979.

<sup>5</sup> Sentencia expedida por el Pleno del Tribunal Constitucional en el Expediente 00142-2011-PA/TC de fecha 21 de setiembre de 2011 en el recurso de agravio constitucional interpuesto por la Sociedad Minera de Responsabilidad Ltda. María Julia. Fundamento 23, en concordancia con el fundamento 10 de la STC 0004-2006-PI/TC.

<sup>6</sup> Hundskopf, Oswaldo. "El Control Difuso en la Jurisdicción Arbitral". Artículo publicado en Diálogo con la Jurisprudencia, Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, N° 91, Año II. Lima, 2006. Pág. 1.

3.8 A tenor de lo expuesto en los puntos precedentes, no queda duda de la relevancia constitucional que cumple el arbitraje en la función jurisdiccional; es decir, que no nos encontramos ante un instrumento meramente privado, sino que su trascendencia ha llevado a que la Constitución **le otorgue un reconocimiento dentro del ordenamiento jurídico nacional, reconociéndole las mismas garantías asignadas a la jurisdicción ordinaria.**

3.9 A partir de dicho reconocimiento, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado afirmando que:

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

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

*Así, la jurisdicción arbitral, que se configura con la instalación de un Tribunal Arbitral en virtud de la expresión de la voluntad de los contratantes expresada en el convenio arbitral, no se agota con las cláusulas contractuales (...), sino que se convierte en **sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada**, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales.<sup>7</sup>" (El énfasis es agregado).*

3.10 Los árbitros y tribunales arbitrales deben interpretar y aplicar las leyes y demás normas de conformidad con las disposiciones contenidas en la Constitución<sup>8</sup> y a los preceptos y principios contenidos en las resoluciones

---

<sup>7</sup> Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 28 de febrero de 2006, recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC/TC.

<sup>8</sup> Al respecto, ver FRANCO PEREZ, Julio. El Arbitraje Potestativo en la Negociación Colectiva según el Tribunal Constitucional. En: Diálogo con la Jurisprudencia. N° 191. Lima. Julio de 2014. Pags.49 a 69. "Todo ello, por cierto, en línea con el principio de jerarquía del ordenamiento jurídico y la supremacía de la Constitución, en virtud de los cuales la interpretación y aplicación de las disposiciones legales y de menor jerarquía que integran el ordenamiento jurídico debe hacerse a la luz de los mandatos contenidos en las normas de jerarquía superior, estando la Constitución en la cúspide del ordenamiento jurídico, conforme se desprende de lo

del Tribunal Constitucional, lo que ha sido reiterado en las sentencias emitidas en los Expedientes N° 6167-2005-PHC/TC el 28 de febrero de 2006<sup>9</sup> y N° 142-2011-PA/TC el 21 de setiembre de 2011<sup>10</sup>.

- 3.11 No habiendo cuestionamiento alguno respecto de la especial naturaleza de arbitraje como una sede jurisprudencial constitucionalmente consagrada, se debe reconocer también la garantía del ejercicio del control difuso ante la presencia de una norma que resulte incompatible con la Constitución y los derechos reconocidos en ella.
- 3.12 En ese sentido se ha pronunciado de manera contundente el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente No. 142-2011-PA/TC, al señalar lo siguiente:

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

---

contemplado al respecto de manera expresa en su artículo 51. En concordancia con ello y en virtud del mandato expreso contenido en el segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución, todos los jueces y quienes diriman conflictos de intereses deben preferir primero a la Constitución por sobre toda norma legal y al estar por sobre las normas de rango inferior, aplicando asimismo los preceptos y principios que fluyen de los pronunciamientos del TC, lo que concuerda, como se ha explicado antes, con su naturaleza de Supremo Intérprete de la Constitución y la consiguiente jerarquía y carácter vinculante de sus pronunciamientos para todos los órganos y autoridades públicas y también para los particulares. En esa misma línea, los jueces, y por extensión, también los árbitros y tribunales arbitrales, deben interpretar y aplicar las leyes y demás normas de conformidad con las disposiciones constitucionales, aplicando, además, los preceptos y principios que emanan de las resoluciones del TC, conforme se establece en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional." Ver también: RUBIO CORREA, Marcial. La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional. 1ª reimpression de 2ª edición, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1010, pp. 14,28 y 29.

<sup>9</sup> "Asimismo, la naturaleza de jurisdicción independiente del arbitraje, no significa que establezca el ejercicio de sus atribuciones con inobservancia de los principios constitucionales que informan la actividad de todo órgano que administra justicia, tales como el de independencia e imparcialidad de la función jurisdiccional, así como los principios y derechos de la función jurisdiccional. En particular, en tanto jurisdicción, no se encuentra exceptuada de observar directamente todas aquellas garantías que componen el derecho al debido proceso". (Fundamento 9). "(...) ...De allí que el proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetivo ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51 O de la Carta Magna; ambas dimensiones, (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia. Tensión en la cual el árbitro o tribunal arbitral aparece en primera instancia como un componedor jurisdiccional, sujeto, en consecuencia, a la jurisprudencia constitucional de este Colegiado (...)" (Fundamento 11). "El reconocimiento de la jurisdicción arbitral comporta la aplicación a los tribunales arbitrales de las normas constitucionales y, en particular, de las prescripciones del artículo 1390 de la Constitución, relacionadas a los principios y derechos de la función jurisdiccional. (...)" (Fundamento 12).

<sup>10</sup> Sin embargo de la especial naturaleza del arbitraje, en tanto la autonomía de la voluntad de las partes y, al mismo tiempo, de la independencia de la jurisdicción arbitral no supone en lo absoluto desvinculación del esquema constitucional, ni mucho menos del cuadro de derechos y principios reconocidos por la Constitución. Como ya ha señalado este Tribunal, "la naturaleza de jurisdicción independiente del arbitraje, no significa que establezca el ejercicio de sus atribuciones con inobservancia de los principios constitucionales que informan la actividad de todo órgano que administra justicia, tales como el de independencia e imparcialidad de la función jurisdiccional, así como los principios y derechos de la función jurisdiccional. En particular, en tanto jurisdicción, no se encuentra exceptuada de observar directamente todas aquellas garantías que componen el derecho al debido proceso " (STC 6167-2005-PHC/TC, fundamento 9)." (Fundamento 12)

*la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución pueda también ser ejercida por los árbitros en la jurisprudencia arbitral, pues el artículo 138 no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdiccional ordinaria o constitucional” (Fundamento Jurídico No. 24)*

- 3.13 Como consecuencia de lo señalado, en los argumentos de dicha sentencia se dispone que “(...) de presentarse en un proceso arbitral una incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los árbitros deben preferir la primera” (fundamento jurídico No. 25). De esta manera, la garantía del ejercicio del control difuso se encuentra plenamente reconocida para los árbitros en la jurisdicción arbitral, conforme lo ha indicado el Tribunal Constitucional.
- 3.14 Estando reconocida para la jurisdicción arbitral la garantía del control difuso constitucional, se establece, con carácter de precedente de observancia obligatoria, la siguiente regla:

*“El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse control difuso de constitucional **sobre una norma aplicable al caso de la que dependa la validez del laudo arbitral, siempre que no sea posible obtener de ella una interpretación conforme a la Constitución** y, además, se verifique la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes”<sup>11</sup> (énfasis añadido).*

- 3.15 El arbitraje laboral es un procedimiento válido y reconocido para dar solución a conflictos de naturaleza colectiva. Esta forma de solución de controversias se desprende además “del deber de fomento de la negociación colectiva y promoción de formas de solución pacífica de conflictos” reconocido por el artículo 28 de la Constitución Política del Perú.
- 3.16 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

---

<sup>11</sup> Expediente No. 00142-2011-PA/TC, Fundamento 26 en concordancia con el acápite 2 de la parte resolutive de la referida Sentencia.

constitucionales que surgen de las interpretaciones del Tribunal Constitucional explicados anteriormente.

#### **IV JURISDICCIÓN ARBITRAL LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA PROMOCIÓN DE FORMAS PACÍFICAS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS.**

El Estado constitucional y democrático de derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos para procesar y resolver las controversias laborales de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución. De modo general, encontramos dentro de tales mecanismos al propio Derecho del Trabajo, mientras que, en su formulación especial, se encuentran los medios alternativos de solución de conflictos<sup>12</sup>.

Tal como hemos señalado el deber de fomento y promoción de formas de solución de conflicto se encuentra reconocida por nuestra Constitución, sin dejar de lado su reconocimiento de parte de las normas internacionales.

##### **A. BLOQUE CONSTITUCIONAL Y NORMAS OIT: Fomento de la negociación colectiva.**

De conformidad a lo regulado en el artículo 3° de la Constitución Política del Perú y a lo desarrollado por el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente No. 03561-2009-PA/TC, forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución Política del Perú que reconoce el derecho a la negociación colectiva, los Convenios N° 87, N° 98 y N° 151 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

En los convenios antes citados se consagra – entre otros- el derecho a la negociación colectiva que incluye a los servidores del Estado de acuerdo a su texto expreso. Así, el Convenio No. 87 regula los aspectos de la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, mientras que el Convenio No. 98 se ocupa centralmente de la negociación colectiva.

El referido Convenio No. 98 establece en su artículo 4° que los Estados miembros **deberán** adoptar las medidas adecuadas a las condiciones nacionales para **estimular y fomentar** entre los empleadores y trabajadores el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación

---

<sup>12</sup> Sin perjuicio del ejercicio del derecho de huelga.

voluntaria "con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

En dicho artículo se consagra el principio de autonomía colectiva, la misma que debe de estar presente en toda negociación, lo que excluiría toda intervención estatal que configure restricción, limitación o cualquier forma de intervención que pudiese restringir dicho principio.

En lo que corresponde al estímulo y fomento el referido convenio no se limita a demandar una actitud abstencionista de los Estados, es decir no sólo reclama la no injerencia; sino que exige una acción positiva<sup>13</sup> cuyo objeto debe ser el uso intensivo o "pleno desarrollo" de la negociación colectiva.

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

En el primer caso, resolviendo la queja presentada contra el Gobierno peruano en el Caso No. 2690, el Comité de Libertad Sindical sostiene lo siguiente:

*"946. En estas condiciones, al tiempo que observa que, según lo informado por la organización querellante y que confirma el Gobierno y la SUNAT invocando razones presupuestarias, los representantes de la SUNAT sólo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia presupuestaria, pero no otras condiciones de empleo, **el Comité subraya que la imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contraria al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98 y pide al***

---

<sup>13</sup> Las limitaciones propias de la diferenciación entre obligaciones del Estado negativas y positivas, presentes con mayor acento en ciertos derechos fundamentales de naturaleza compleja (como lo es específicamente el derecho a la negociación colectiva), llevaron a la doctrina a construir un esquema que diferencia y clasifica las obligaciones estatales asumidas frente a un derecho fundamental -aplicable tanto a los derechos civiles y políticos como a los económicos, sociales y culturales- que comprende cuatro categorías: obligaciones de respeto (obligación de respetar), obligaciones de protección (obligación de proteger), obligaciones de garantía (obligación de garantizar) y obligaciones de promoción (obligación de promover). Precisamente, esta última obligación, la de promoción, está orientada a la creación de condiciones favorables para el ejercicio del derecho, ya sea desde los instrumentos del derecho colectivo o de la regulación específica de las relaciones individuales de trabajo en cuanto a la promoción de la negociación colectiva.

**Gobierno que promueva mecanismos idóneos para que las partes puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo.** El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto." (el énfasis es añadido).

De otra parte, en el Estudio General de 2012 de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de las Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, se afirma que:

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

En adición a ello, el Comité de Libertad Sindical de la OIT recuerda que:

Las autoridades deberán privilegiar en 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>14</sup>

Como podrá observarse, la razón de ser de la negociación colectiva y, en su defecto, del arbitraje en materia laboral, es regular las remuneraciones y demás condiciones de trabajo y productividad, conforme lo reconoce el artículo 41º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo No. 010-203-TR, en concordancia con las normas internacionales antes citadas.

---

<sup>14</sup> 357º Informe del Comité de Libertad Sindical. OIT. Ginebra. Junio de 2010. Párrafo 945.

Por otro lado, 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 e incrementos remunerativos.

En tal sentido, son pertinentes los siguientes pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT<sup>15</sup>:

- "999. En cualquier caso, cualquier limitación a la negociación colectiva por parte de las autoridades debería estar precedida de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, intentando buscar el acuerdo de ambas." (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 884; 330.º informe, caso núm. 2194, párrafo 791 y 335.º informe, caso núm. 2293, párrafo 1237.)

- "1000. En un caso en el que un gobierno había recurrido, en reiteradas ocasiones, a lo largo de una década, a limitaciones legales a la negociación colectiva, el Comité señala que la repetida utilización de restricciones legislativas a la negociación colectiva sólo puede tener a largo plazo una influencia perjudicial y desestabilizadora de las relaciones profesionales, dado que priva a los trabajadores de un derecho fundamental y de un medio para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales." (Véase Recopilación de 1996, párrafo 885.)

- "1001. Los órganos del Estado no deberían intervenir para modificar el contenido de los convenios colectivos libremente concertados." (Véase 299.º informe, caso núm. 1733, párrafo 243.)

- "1007. En un caso en el que, en el marco de una política de estabilización se suspendieron disposiciones de convenios colectivos en materia de remuneraciones (sector público y privado), el Comité subrayó que los convenios colectivos en vigor deben aplicarse íntegramente (salvo acuerdo de las partes) y en lo que respecta a negociaciones futuras sólo son admisibles las injerencias del gobierno con arreglo al siguiente principio: «si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de

---

<sup>15</sup> OIT. La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición Revisada. Ginebra. 2006.

garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores».” (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 883 y 318.º informe, caso núm. 1976, párrafo 613.)

- “1008. La suspensión o la derogación – por vía de decreto, sin el acuerdo de las partes – de convenciones colectivas pactadas libremente por las mismas, viola el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecida en el artículo 4 del Convenio núm. 98. Si un gobierno desea que las cláusulas de una convención colectiva vigente se ajusten a la política económica del país, debe tratar de convencer a las partes de que tengan en cuenta voluntariamente tales consideraciones, sin imponerles la renegociación de los convenios colectivos vigentes.” (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 876; 307.º informe, caso núm. 1899, párrafo 84 y 323.er informe, caso núm. 2089, párrafo 491.)

Por lo tanto, si existiese alguna prohibición de nivel estatal que limite o prohíba que se negocien beneficios de naturaleza económica tanto en una negociación colectiva como en un laudo arbitral, se estaría desnaturalizando la esencia de la negociación colectiva y el arbitraje laboral.

No cabe duda, pues, que la negociación colectiva de los funcionarios públicos tiene rango constitucional originario y derivado de las normas internacionales y que su contenido esencial incluye sin hesitaciones la materia salarial<sup>16</sup>. En otras palabras, si bien el derecho de negociación

---

<sup>16</sup> En el mismo pronunciamiento referido al caso 2690, el Comité de Libertad Sindical recoge las modulaciones aceptadas de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, recogiendo la opinión que sobre el particular ha emitido la Comisión de Expertos, como se ve a continuación:

945. Asimismo, el Comité recuerda que ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 1994, cuando ésta manifiesta que: son compatibles con el Convenio las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes pueden negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa (por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo u otros arreglos en materia de condiciones de empleo, la regulación de los aumentos de salario en función de los diferentes niveles de remuneración, o el establecimiento de dispositivos para escalar los reajustes), o incluso las disposiciones que confieren a las autoridades públicas que tengan atribuidas responsabilidades financieras, el derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo, en la medida en que dejen un espacio significativo a la negociación colectiva; y 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 períodos 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 de

colectiva puede ser modulado a la luz de los requerimientos presupuestales, no puede ser restringido al punto de que se excluya totalmente el contenido salarial de su objeto de regulación.

Si bien las normas de naturaleza presupuestal pueden afectar la capacidad de oferta de las entidades del Estado en los procesos de negociación colectiva, de ninguna manera pueden vaciar el contenido del derecho constitucional a la negociación colectiva, mediante, por ejemplo, una prohibición absoluta y permanente de la negociación de materias de contenido salarial.

## **B. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL: Fomento de la negociación colectiva.**

Atendiendo al conflicto subyacente a la relación de trabajo, ya hemos señalado que el estado constitucional y democrático de derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos, entre ellos el propio Derecho del Trabajo, para procesar y regular las controversias laborales de manera pacífica. En esta línea se inscriben también los medios alternativos de solución de conflictos.

Al respecto, la importancia de atender la conflictividad laboral de manera pacífica se encuentra consagrada en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, cuando establece lo siguiente:

*"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...)  
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales."* (El subrayado es añadido).

De la citada disposición se desprende con claridad el rol promotor del Estado en el ámbito de las relaciones laborales, es decir, el Estado lejos de mantener una actitud abstencionista en el campo de la solución de los conflictos laborales debe transitar por un camino que suponga, además de fortalecer la vía de la negociación directa entre las partes, crear y promover los mecanismos necesarios para resolver pacíficamente los conflictos.

Al respecto, en la sentencia emitida en el Expediente No. 008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado en el fundamento 35 lo siguiente:

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

- Fomentar el convenio colectivo.*
- Promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva.*

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

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

*Esta promoción se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes:*

- Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica.*
- Otorgar satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral.*

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

En concordancia con lo anterior, siendo necesario desarrollar legislativamente el referido deber promotor recogido expresamente en la Constitución, el Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-TR, norma que fija los parámetros para la negociación colectiva

reconoce y destaca al arbitraje como una forma pacífica de solución del conflicto colectivo de trabajo, estableciendo las reglas para su adecuado ejercicio.

**V PUBLICACIÓN DE LA LEY No. 31188 – LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL Y EL DECRETO No. 8-2022-PCM-DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA LOS LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY No. 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL:**

El 2 de mayo de 2021, se publicó la Ley No. 31188, la que tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales.

Asimismo, la Ley No. 31188 ha establecido que la negociación en las entidades del que establecen límites en atención a los Principios de Equilibrio Presupuestal y Provisión Presupuestaria. sector público puede comprender todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, ya sean 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.

Considerando ello y habiendo definido el escenario en que se emite el presente laudo arbitral, este Tribunal Arbitral resolverá del siguiente modo:

**V.1 INFORME FINAL DE ESTADO SITUACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO**

En aplicación de lo dispuesto en el numeral 13.4 de los Lineamientos para la implementación de la Ley No. 31188, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas elaboró el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, el mismo que fue emitido el 31 de mayo del 2024, documento de acceso público al que el Tribunal Arbitral recurre en uso de sus facultades y cuyo contenido refleja información sobre el análisis del contexto macroeconómico nacional e internacional para el período 2024-2027.

En esa línea se ha recogido que en el marco macroeconómico se ha proyectado que en el 2024 la economía crecerá un 3,1% ligeramente debajo del 3,2% registrado en el año 2023. Entre 2025 y 2027 se prevé un

crecimiento global anual del 3,0 % apoyado por la recuperación de la demanda interna y menores costos de financiamiento debido a la reducción de las tasas de intereses. Sin embargo, los desafíos incluirán un menor espacio fiscal y un estancamiento de la productividad laboral.

En relación a la economía peruana, en 2024, el producto bruto interno (PBI) de Perú crecería 3,1%, debido principalmente al incremento de las exportaciones, la inversión y del consumo privado. Las exportaciones estarán favorecidas por la mejora de la oferta de los sectores primarios afectados por el FEN como la pesca y el agropecuario, y mayor producción minera de cobre, molibdeno y plata. En particular, las exportaciones pesqueras y agropecuarias se incrementarán ante la disipación del FEN costero desde abril de 2024. Por su parte, se prevé una mayor ejecución de inversiones en infraestructura y minería, lo que permitirá una mayor generación de empleo y dinamizará el consumo privado. Además, el gasto privado será favorecido por la mejora de la confianza de los agentes económicos, convergencia de la inflación al rango meta -que facilitaría la reducción de tasas de interés- y mayor disponibilidad de liquidez.

Entre 2025 y 2027, crecerá en promedio 3,0 % anual. La inversión privada aumentará alrededor del 3,0 % impulsada por proyectos mineros y de infraestructura. Las exportaciones de bienes y servicios se beneficiarán de una mayor oferta minera y una creciente demanda externa. El gobierno se centrará en fortalecer la competitividad y productividad, mejorar la infraestructura de transporte e implementar reformas en el proceso de adhesión a la OCDE.

Respecto de la situación fiscal del sector público

En 2023, el déficit fiscal superó las previsiones debido a una caída significativa de los ingresos fiscales, influenciada por factores como choques climáticos y conflictos sociales. Esto llevó a un déficit del 2,8% del PBI, mayor al esperado. Para el próximo año se espera un déficit del 2,5%, lo que significa un desbalance fiscal. Los ingresos fiscales de Perú son menores en comparación con otros países, lo que resulta en un aumento proyectado de la deuda pública. El crecimiento económico ayudará a contrarrestar este incremento, aunque el tipo de cambio y posibles escenarios adversos podrían requerir medidas adicionales para mantener la sostenibilidad fiscal a largo plazo.

Respecto de la situación financiera del sector público

El Sector Público No Financiero está sujeto al cumplimiento conjunto de las reglas macrofiscales. Durante el complejo contexto económico y fiscal de 2023, el déficit fiscal se situó en 2,8% del PBI, superando su límite establecido en 0,4 p.p. (2,4% del PBI). Además, la deuda pública se ubicó en 32,9% del PBI.

Es importante resaltar que el aumento del gasto en los últimos años ha contribuido significativamente a la presión de un mayor déficit fiscal. En ese sentido, el gasto no financiero del gobierno general de 2023 experimentó un incremento del 60,9% (S/ 79 mil millones más) en comparación con su nivel en 2015. Este aumento fue impulsado principalmente por el gasto corriente, con un aumento constante y notable en las remuneraciones del 76,3% (S/ 27 mil millones más).

Al 31 de diciembre de 2023 el total de obligaciones judiciales y arbitrales ascendió a S/ 59 231 millones, de las cuáles S/ 46 918 millones fueron generadas por demandas judiciales y S/ 12 313 millones por proceso arbitrales. Según el estado del proceso judicial/arbitral, el 59% del total corresponde a demandas (judiciales y arbitrales) sin sentencias, 11% a demandas con sentencias/laudos no firmes y el 30% a demandas con sentencias/laudos firmes.

En la Cuenta General de la República, en el Gobierno General se encontraron registros de 2 269 entidades integradas, que representan el 100% del universo sin incluir Empresas Públicas y Otras Formas Organizativas.

#### Entidades integradas del gobierno general, 2022

Nivel de Gobierno	Universo 2022	Presentaron al 15 de marzo 2023		Presentaron posterior al plazo establecido		Total Entidades integradas	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Gobierno Nacional	159	159	100,0	-	-	159	100,0
2. Gobiernos Regionales	32	32	100,0	-	-	32	100,0
3. Gobiernos Locales	2 078	1 950	93,8	128	6,2	2 078	100,0
<b>Total</b>	<b>2 269</b>	<b>2 141</b>	<b>94,4</b>	<b>128</b>	<b>5,6</b>	<b>2 269</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Rendición de cuentas de entidades del Gobierno General-Ejercicio fiscal 2022  
Elaboración: Dirección General de Contabilidad Pública

Al 31 de diciembre de 2022, el activo total del Gobierno Nacional alcanzó a S/ 463 343 millones de los cuales S/ 143 921 millones corresponden al activo corriente y S/ 319 422 millones al activo no corriente. Esto marca un

aumento del 3,4%, equivalente a S/ 15 489 millones con respecto al ejercicio fiscal 2021.

Además, el total activo del Gobierno Nacional representa el 56,9% del Gobierno General. El total del pasivo alcanzó a S/ 666 130 millones, el cual está compuesto por el pasivo corriente de S/ 86 256 millones y el pasivo no corriente de S/ 579 874 millones. El pasivo integrado de este nivel de gobierno representa el 92,1% del pasivo total del Gobierno General.

Además, el pasivo total presentó un incremento de 10,6%, equivalente a S/ 63 709 millones en comparación con el año anterior. Por otro lado, al 31 de diciembre del 2022, el estado de gestión de este nivel de gobierno presentó ingresos integrados por S/ 383 784 millones, que representa el 79,7% del total de ingresos del Gobierno General; respecto al año anterior, se incrementó en 14,4%, equivalente a S/ 48 258 millones. El total de costos y gastos integrados ascendió a S/ 262 385 millones que representa el 78,4% del total de los costos y gastos del gobierno general. Este rubro presentó un incremento de 26,1%, equivalente a S/ 54 380 millones en relación al año anterior. Por último, el resultado del ejercicio fue de S/ 121 399 millones que representa el 82,8% del resultado total del gobierno general, este resultado presentó una ligera disminución de S/ 6 124 millones o 4,8% con relación al año anterior.

- Respecto de la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público:

Entre 2014 y 2024, el gasto anual de la planilla del sector público en los tres niveles de gobierno se incrementó en 94%, pasando de S/ 39 250 millones a S/ 76 201 millones, con un crecimiento anual promedio del 7%. Este gasto ha representado entre el 30% y el 35% del gasto total. En ese sentido, como se podrá ver en las siguientes secciones, el gasto anual de la planilla del sector público ha crecido a un ritmo mayor que el PBI y que la inflación, lo cual implica una presión sobre el presupuesto futuro. Si el crecimiento del gasto anual de la planilla pública no se acompaña de un aumento equivalente en los ingresos fiscales, esto resultaría en un impacto negativo en la sostenibilidad fiscal de mediano y largo plazo.

Los ingresos del Estado de Gestión están conformados por los Ingresos Totales que alcanzaron un importe de S/ 481 444 millones para el año 2022, y constituye parte de este rubro los Ingresos Tributarios con un importe de S/ 188 691 millones, conformado principalmente por el Impuesto a la Renta, el Impuesto a la Propiedad, Impuesto a la Producción y Consumo, otros ingresos impositivos, entre otros. Asimismo, este rubro

está conformado por Traspasos y Remesas que alcanzó el monto de S/ 187 960 millones.

Este estado financiero nos permite tener una visión rápida de cuáles han sido los gastos importantes de las entidades, en ese sentido los Costos y Gastos alcanzaron a S/ 334 849 millones como total de las entidades que conforman el Gobierno General, donde el rubro Gastos de Personal alcanzó S/ 146 569 millones, Gastos en Bienes y Servicios S/ 46 181 millones, entre otros.

Al 31 de diciembre de 2022, la liquidez corriente del Sector Gubernamental fue de 1,90; es decir, por cada S/ 1,0 de pasivos corrientes (de corto plazo), se contaría con S/ 1,90 de activos corrientes que pueden permitir su cancelación. Este indicador ha tenido una variación negativa respecto a 2021, en el que fue de 2,17.



Respecto al ratio de liquidez inmediato, éste mide la capacidad para atender compromisos a corto plazo con los activos más líquidos que poseen las entidades. Al 31 de diciembre de 2022 la liquidez inmediata del Sector Gubernamental fue de 1,10, y presenta una variación negativa respecto al 2021, año en el que fue de 1,33.



Al 31 de diciembre de 2022, la razón financiera pasivos sobre ingresos propios de las Entidades del Sector Gubernamental fue de 2.47, es decir, los pasivos representan 2.47 veces el nivel de ingresos propios. Este indicador disminuyó respecto al 2021 en un 8.74%, año en el cuál fue de 2.7, esto debido al incremento del nivel de sus pasivos en un 10.7%, atenuado por el incremento en el nivel de los ingresos propios en un 21.3% respecto al 2021.

- Respecto de los proyectos de convenios colectivos:

Para el Proyecto de Convenio Colectivo 2024-2025, se registraron 1 650 proyectos disponibles. En el Nivel Centralizado se presentaron 5 solicitudes de Proyectos de Convenio Colectivo, mientras que en el Nivel Descentralizado se registraron 1 645 solicitudes, correspondientes a 813 unidades ejecutoras, 334 pliegos presupuestarios y 9 Organismos Públicos Descentralizados Municipales u otras entidades. Las solicitudes de Proyectos de Convenio Colectivo, según materias negociables, incluyen información registrada de 111 900 pedidos con incidencia económica. El costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica de las solicitudes de Proyectos de Convenios Colectivos, según nivel de negociación y materias negociables, asciende a un total de S/ 455 883,8 millones, del cual S/ 76 550,3 millones corresponde al nivel centralizado y S/ 379 333,5 millones al nivel descentralizado.

- Respecto del gasto anual de la planilla del sector público:

Según la información del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), en los últimos 11 años el gasto anual de la planilla del sector público ha aumentado de S/ 39 250 millones en 2014 a S/ 76 201 millones

en 2024, lo que representa un incremento del 94% y un crecimiento promedio anual del 7%. Además, durante este periodo, el gasto anual de la planilla del sector público ha representado entre el 7% y el 9% del Producto Bruto Interno (PBI).

**Gasto anual de la planilla del sector público y su relación con el PBI, 2014-2024**  
(Millones de S/ y % del PBI)



Nota: Para los años del 2014 al 2023 corresponden al Gasto Ejecutado y para el 2024 el Presupuesto Institucional Modificado. Incluye las partidas de gasto: genérica de gasto 2.1 "Personal y Obligaciones Sociales", 2.3.2 8.1 "Contrato Administrativo de Servicios", 2.3.2 7.12 "Otras Modalidades de Contratación de Personas Naturales" y 2.3.2 7.5 "Practicantes, Secigristas y Similares". Para el 2024, se utiliza el PBI proyectado de 3,1%.

Fuente: Sistema Integrado de Administración Financiera-SIAF del MEF al 06 de mayo de 2024 y Banco Central de Reserva del Perú (BCRP).

Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

Entre 2014 y 2024, el número de empleados en las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales aumentó en 348 mil personas. Este crecimiento es particularmente significativo en las categorías de personal con Contrato Administrativo de Servicios (CAS), con 137 mil incorporaciones; profesores de educación básica, con 78 mil nuevos docentes; y profesionales de la salud, con 36 mil nuevos servidores.

- Respecto del D. Leg. No. 276

El régimen de contratación del personal nombrado en el Estado, regido por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (D. Leg. N° 276), estructura la Carrera Administrativa mediante grupos ocupacionales y escalas remunerativas específicas.

Para 2024, las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales contarán con 110 461 servidores bajo este régimen laboral, donde el 40,7% son auxiliares y el 37,2% técnicos. Comparado con 2018, se observa una reducción general del 7,0% en el número de servidores. No obstante, al examinar por grupos ocupacionales, el grupo de auxiliares muestra un incremento del 2,8%.

En el marco de la reforma y ordenamiento de la política de ingresos, en el año 2019 se consolidaron todos los conceptos de ingresos aplicables en este régimen<sup>20</sup>. En particular, el Decreto de Urgencia N° 038-2019, Decreto de Urgencia que establece reglas sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, determinó la nueva regulación sobre la política en materia de ingresos de personal de los servidores comprendidos bajo el régimen del D. Leg. N° 276, y mediante Decreto Supremo N° 420-2019-EF, se aprobaron las disposiciones reglamentarias y complementarias para su aplicación, de acuerdo con el siguiente detalle:



Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

En la línea de los incrementos a la escala base de Incentivo Único para los servidores bajo los alcances del D. Leg. N° 276, se presenta el siguiente cuadro resumen que contiene los costos anuales de la implementación de la medida para los años 2019 2022, según detalle:

**Número de beneficiarios y costo anual del incremento de la Escala Base de Incentivo Único, 2019-2022**

Año	Decreto Supremo	N° de beneficiarios	Costo Anual (S/)	Costo Acumulado (S/)
2019	DS N°004-2019-EF	91 258	121 936 656,00	121 936 656,00
2020	DS N°421-2019-EF	89 756	107 247 601,00	229 184 257,00
2021	DS N°427-2020-EF	92 804	106 223 011,90	335 407 268,90
2022	DS N°003-2022-EF	97 524	225 312 684,00	560 719 952,90

Elaboración: DGGFRH

Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

Para 2024, el costo anual de la planilla bajo este régimen laboral asciende a S/4 204,1 millones, lo que representa un aumento del 29,3% en comparación con 2018, equivalente a S/952,8 millones. El análisis por grupos ocupacionales revela que el incremento más significativo se observa en el grupo de auxiliares, seguido por los técnicos.

- Respecto del D. Leg. 728.

Para 2024, las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales de Perú contarán con 62 507 servidores bajo este régimen laboral. De estos, el 50,9% son profesionales y el 33,7% técnicos. Comparando con 2018, se registra un incremento general del 8,5% en el número de servidores, equivalente a 5 000 nuevos empleados. Al desglosar por grupos ocupacionales, los profesionales muestran un aumento del 18,6%, mientras que los funcionarios y directivos exhiben un crecimiento del 9,4%.

Para las entidades bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 728 se establecen escalas remunerativas propias e individualizadas, previa habilitación de una norma con rango de Ley. Asimismo, el D. Leg. N° 728 contempla otros beneficios con los que cuentan los servidores, según detalle:

**Beneficios para los servidores sujetos al régimen del D. Leg. N° 728**

Concepto	Base de cálculo / monto
Gratificación por fiestas patrias	Una remuneración según escala remunerativa
Gratificación por navidad	Una remuneración según escala remunerativa
Bonificación Extraordinaria de julio	9% de la gratificación por fiestas patrias
Bonificación Extraordinaria de diciembre	9% de la gratificación por navidad
Escolaridad	Determinado en la Ley de Presupuesto o el monto que las entidades otorgan en virtud a una disposición legal
Asignación Familiar	10% de la RMV vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio
Compensación por tiempo de servicios	1 Remuneración + Asignación Familiar + 1/6 de la Gratificación
Vacaciones truncas	A razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días hubiera laborado, siempre que, a la fecha del término del contrato, el trabajador cuente, al menos, con un mes de labor ininterrumpida en la entidad

Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

Para 2024, el costo anual de la planilla del personal bajo este régimen laboral en las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales alcanza los S/6 564,1 millones, lo que representa un aumento del 53,6% comparado con 2018, equivalente a S/2 551,4 millones. El análisis por grupos ocupacionales revela que el incremento más significativo se encuentra en el grupo de auxiliares, seguido por el grupo de profesionales.

- Respecto del régimen CAS:

En este caso relevante, al considerar el régimen de **LA COALICIÓN** Para 2024, en las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales de Perú, el personal bajo este régimen laboral suma 272 637 servidores, con el 32,9% pertenecientes al grupo de profesionales y el 31,2% al de técnicos. Comparado con 2018, se registra un aumento del 37,4%, equivalente a 74 000 servidores. El análisis por grupos ocupacionales muestra que los profesionales de la salud experimentaron el mayor aumento porcentual, con un 161,2%, seguidos por los técnicos con un 51,7%.

Para 2024, en las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales de Perú, el personal bajo este régimen laboral suma 272 637 servidores, con el 32,9% pertenecientes al grupo de profesionales y el 31,2% al de técnicos. Comparado con 2018, se registra un aumento del 37,4%, equivalente a 74 000 servidores. El análisis por grupos ocupacionales muestra que los profesionales de la salud experimentaron el mayor aumento porcentual, con un 161,2%, seguidos por los técnicos con un 51,7%.

Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Puente Piedra y Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra

Municipalidad de Puente Piedra

Materia: Arbitraje Potestativo

Concepto	Base de cálculo / monto
Aguinaldo por fiestas patrias	S/ 300,0
Aguinaldo por navidad	S/ 300,0
Vacaciones truncas	A razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días hubiera laborado, siempre que, a la fecha del término del contrato, el trabajador cuente, al menos, con un mes de labor ininterrumpida en la entidad

Fuente: Artículo 7 de la Ley N° 31953.

Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

A través de los procesos de negociación colectiva a nivel centralizado en los últimos dos años, se establecieron los siguientes incrementos:

#### Incrementos remunerativos para los servidores CAS

Concepto	Monto
Incremento mensual para el año fiscal 2023	- D.S. N° 312-2022-EF, se aprueba incremento mensual de S/ 64,19. - Este ajuste se fundamenta en el artículo 62 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 y la cláusula Vigésimo Sexta del Convenio Colectivo Centralizado 2022-2023.
Incremento mensual para el año fiscal 2024	- D.S. N° 313-2023-EF, se aprueba incremento mensual de S/ 50. - Este ajuste se fundamenta en el artículo 27 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024 y la cláusula Décima Cuarta del Convenio Colectivo Centralizado 2023-2024. - El artículo 27 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, también señala un segundo incremento de S/50 que entra en vigor el 31 de diciembre de 2024.

Concepto	Monto
El ingreso total mensual supera los S/ 15 600, el aumento se ajustará a este techo.	

Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

#### Ingreso promedio mensual permanente del personal bajo el D. Leg. N° 1057, 2018-2024

(S/)

Grupo Ocupacional	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 <sup>1)</sup>
Profesionales	4 189	4 285	4 570	4 888	4 784	4 905	5 129
Técnicos	1 911	1 985	1 999	2 269	2 201	2 133	2 268
Auxiliares	1 414	1 543	1 719	1 686	1 691	1 763	1 882
Profesionales de la salud	2 887	2 964	4 451	5 152	3 623	3 686	3 881

<sup>1)</sup> Los valores proyectados para 2024 incluyen el aumento remunerativo establecido en el Decreto Supremo N° 313-2023-EF. Se han utilizado los ingresos promedio de enero a abril, proyectando los valores de abril para el resto del año con el fin de incluir los conceptos recurrentes mensuales. Además, se adicionó S/50 al ingreso promedio mensual, que se otorgará en diciembre, según lo estipulado en el artículo N° 27 de la Ley N° 31953.

Fuente: AIRHSP ingreso promedio de los meses del año del 2018 al 2023 y al 30 de abril de 2024.

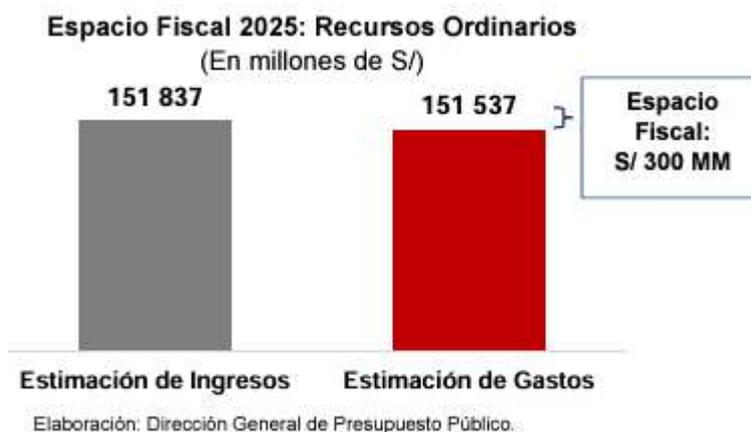
Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

Para 2024, el costo anual de la planilla del personal bajo este régimen laboral en las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales de Perú asciende a S/12 680,6 millones, representando un aumento del 60,1% comparado con 2018, equivalente a S/4 761,5 millones. El análisis por grupos ocupacionales indica que los profesionales de la salud registran el mayor incremento porcentual, seguidos por los técnicos.

- Respecto del espacio fiscal:

La estimación del espacio fiscal asciende a S/ 300 000 000,00 en la Fuente de Financiamiento Recursos Ordinarios, lo que permitirá financiar la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

De acuerdo con la estimación de ingresos y gastos para el año 2025 en la FF Recursos Ordinarios, se presenta el análisis del espacio fiscal disponible para financiar nuevas metas e intervenciones priorizadas, entre otros compromisos de política. En el siguiente gráfico se muestra la estimación del espacio fiscal 2025.



Mediante la metodología de distribución del espacio fiscal por niveles de negociación, se asignan S/ 188 529 614,64 al nivel centralizado, S/ 54 613 938,15 al nivel descentralizado en el ámbito sectorial de educación, S/ 19 485 647,21 al nivel descentralizado en el ámbito sectorial de salud, y S/ 37 370 800,00 al nivel descentralizado en el ámbito por entidad pública

Siendo que en el nivel centralizado se realiza una única negociación con trabajadores de diferentes entidades, indistintamente de su régimen laboral de vinculación, la asignación del EF no se realiza a nivel de pliego

presupuestario, sino a través de una asignación agregada para dicho ámbito de negociación.

Para la distribución del EF descentralizado, el literal "f" del numeral 13.5 del artículo 13 de los Lineamientos de la Negociación Colectiva, establece, como regla, que el EF se define para las partes empleadoras que constituyen pliegos presupuestarios. Y, para el caso de los trabajadores pertenecientes al ámbito sectorial, el numeral 5.4 del artículo 5 de los Lineamientos, señala que corresponde a los servidores públicos pertenecientes a las carreras especiales de los sectores educación y salud que se encuentran trabajando en las entidades del Gobierno Nacional y de los gobiernos regionales.

En el caso de la negociación colectiva descentralizada por entidad, según lo establecido en los Lineamientos, la distribución del EF se realiza por cada pliego presupuestario, con la sugerencia a dichos pliegos, de la distribución por unidad ejecutora. En este nivel de negociación, se considera las unidades ejecutoras que hayan registrado su proyecto de convenio colectivo en el Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público dentro del plazo normativo.

Para la distribución del EF entre los trabajadores de las carreras especiales del sector educación y de la salud; así como para los trabajadores regidos por los Decretos Legislativos N° 276, N° 728, N° 1057, y Leyes N° 30057, N° 29709 y N° 28091, se establece una metodología que considera los pesos de un indicador de dispersión de ingresos laborales en cada grupo de trabajadores respecto a un valor referencial<sup>27</sup>; es decir, se divide el EF en dos montos agregados. En tanto, para determinar el peso entre el nivel centralizado y descentralizado por entidad pública, se considera un monto per cápita estándar para todos los servidores.

Como se observa en el siguiente cuadro (página 92 del informe), el EF para el nivel centralizado asciende al 62,84% del espacio fiscal total y para el nivel descentralizado por entidad pública al 12,46% , los cuales corresponde a los servidores públicos de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos No. 276, No. 728, No. 1057, así como por las Leyes No. 30057, No. 29709 y N°28091; mientras que, el EF para las carreras especiales del sector educación es el 18,20% del total y para las carreras especiales del sector salud corresponde el 6,50%.

**Distribución del Espacio Fiscal por Niveles de Negociación Colectiva**

Nivel de NC	PEA	Espacio fiscal S/	%	Espacio Fiscal per cápita S/
<b>Nivel centralizado</b>	<b>436 252</b>	<b>188 529 614,64</b>	<b>62,84%</b>	<b>432</b>
<b>Nivel Descentralizado</b>	<b>1 001 471</b>	<b>111 470 385,36</b>	<b>37,16%</b>	<b>111</b>
Sectorial	627 763	74 099 585,36	24,70%	118
Educación	482 863	54 613 938,15	18,20%	113
Salud	144 900	19 485 647,21	6,50%	134
Por entidad pública	373 708	37 370 800,00	12,46%	100
<b>TOTAL</b>	<b>1 064 015</b>	<b>300 000 000,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>282</b>

Fuente: AIRHSP al 30 de abril de 2024.  
Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

Por otro lado, resulta relevante tener en cuenta que el informe al determinar el monto estándar, se toma en cuenta que en el nivel descentralizado por entidad pública participan las unidades ejecutoras que registraron su proyecto de convenio colectivo y se negocia sobre las materias no contenidas en los acuerdos del nivel centralizado. Asimismo, se toma en cuenta lo establecido en el numeral 18.1 del artículo 18 del Decreto de Urgencia No.6-2024, el cual señala que durante el año 2024, en el marco de la Ley No. 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en los procesos de negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, los convenios colectivos y actas de conciliación que se suscriban, solo pueden contener cláusulas que establezcan condiciones de trabajo o de empleo con incidencia económica de carácter temporal.

Además se hace referencia a los Lineamientos para la implementación de la Ley de negociación colectiva antes referida, cuyo artículo 13 establece que la parte empleadora, asegura, bajo responsabilidad, que su representación, entendiéndose comisión negociadora, garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados, para cuyo efecto debe tenerse en cuenta el Informe Final al que venimos haciendo referencia, que determinan el espacio fiscal para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados, teniéndose en cuenta el costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivos, cuya información debe ser registrada en el Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público.

## **V.2 DE LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO:**

La Ley N° 31188 ha establecido que en el sector estatal existen dos niveles de negociación: 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."*

Debemos tener presente que el sistema de negociación estatal viene a ser lo que en doctrina se ha denominado como la negociación colectiva articulada. Este tipo de negociación guarda especial relevancia en el caso del estado considerando: (i) el número de trabajadores comprendidos en el ámbito de dicha negociación, (ii) las entidades públicas involucradas de los tres niveles de gobierno, y finalmente, (iii) la necesidad de observar los principios de previsión y provisión presupuestaria.

El diseño y el cronograma previsto, para el caso de la negociación descentralizada establecida en el numeral 2 del artículo 13° de la Ley No. 31188, guarda concordancia con otros procesos y sistemas que existen en la gestión del Estado 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 No. 1440<sup>17</sup>, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

---

<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.

Ahora bien, este Tribunal debe hacer mención a que en el año 2023 se han advertido defectos que estuvieron referidos a cronogramas paralelos que hicieron que las negociaciones colectivas se realizarán con premura (jugando con el límite de tiempo). Como se recordará, la negociación centralizada concluyó el 30 de junio y ello habilitó a que los procesos de negociación colectiva, incluidos los arbitrajes, puedan ser resueltos hasta el 15 de julio, existiendo obligaciones de notificación de laudo y en su caso de reporte al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) en días posteriores.

Asimismo, conforme consta en el Informe Técnico No. 851-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 5 de julio del 2023, el numeral 3.3 concluye que entre las materias objeto de negociación se encuentran las remuneraciones y otras condiciones con incidencia económica, sin embargo el numeral 6.2 de la propia ley establece la exclusión de la negociación colectiva a nivel descentralizado sobre las materias pactadas en la negociación colectiva a nivel centralizado, agregando en el numeral 3.4 que "es necesario previamente conocer los acuerdos económicos pactados en el nivel centralizado para que sea factible la exclusión de dichas materias sobre las cuales no se podrá negociar a nivel descentralizado; agrega en el numeral 3.5 que "En el caso que la negociación colectiva a nivel centralizado se haya extendido hasta la fecha límite para su conclusión -30 de junio -, sea que hayan o no pactado acuerdos sobre materias económicas, la negociación colectiva a nivel descentralizado tendrá como plazo máximo el 15 de julio para culminar el trato directo, conciliación o arbitraje sobre materias económicas...".

Ahora bien, en fecha 4 de julio de 2024 se ha suscrito el Convenio Colectivo a nivel centralizado 2023-2024, suscrito entre la representación empleadora del Estado Peruano y la representación sindical, cuyo contenido 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 2024, que en su ámbito subjetivo tiene efectos para todos los trabajadores estatales de las entidades públicas detalladas en el artículo 2° de la Ley No. 31188, dentro de las que se encuentra **LA MUNICIPALIDAD**.

---

5. Evaluación Presupuestaria.

<sup>18</sup> <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/4504466-convenio-colectivo-centralizado-2023-2024>

Finalmente, debemos señalar que el convenio centralizado en mención resolvió un incremento de remuneración, siendo una materia que no podrá ser analizada por el Tribunal Arbitral en el presente arbitraje.

### **V.3 PUBLICACIÓN DEL DECRETO DE URGENCIA No. 6-2024**

El pasado 23 de marzo de 2024, se publicó el Decreto de Urgencia No. 6-2024, "Decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias en materia económica y financiera para la sostenibilidad fiscal, el equilibrio presupuestario y la eficiencia del gasto público", que en su artículo 18.1 reguló lo siguiente:

*Artículo 18. Medidas en materia de negociación colectiva con incidencia económica, para el año 2024*

*18.1. Durante el año 2024, en el marco de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en los procesos de negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, los convenios colectivos y actas de conciliación que se suscriban, **solo pueden contener cláusulas que establezcan condiciones de trabajo o de empleo con incidencia económica de carácter temporal.** Lo establecido en el presente numeral debe ser considerado en la emisión de laudos arbitrales, bajo responsabilidad.*

Al respecto, de la lectura de la norma se ha restringido la negociación colectiva a nivel descentralizado, estableciendo que los beneficios otorgados durante el 2024 sólo sean concedidos de forma temporal, artículo que se opone a lo dispuesto en el artículo 17.5 de la Ley No 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal, que señala que las cláusulas del convenio colectivo seguirán surtiendo efecto "hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique. **Las cláusulas son permanentes, salvo que, de manera excepcional, se acuerde expresamente su carácter temporal.**"

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

1.1 De conformidad con lo establecido en el artículo 18.5 de la Ley No. 31188, "al resolver, el tribunal arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o considera una alternativa que recoja planteamientos de las partes", no siéndoles exigibles la regla de integralidad regulada en el artículo 65° del

Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo No. 10-2003-TR y en el artículo 57° de su Reglamento.

- 1.2 El Tribunal Arbitral está facultado, no obstante, por su naturaleza de **fallo de equidad**, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida en atención a los elementos de juicio con los que cuente. Lo que este Tribunal Arbitral entiende como la facultad de un margen de discrecionalidad para resolver la controversia, sin alterar o cambiar la esencia de la propuesta seleccionada.
- 1.3 Así pues, un fallo de equidad involucra "una forma de realizar la justicia (...). Por consiguiente, justicia y equidad (...) no son términos opuestos, sino que la justicia involucra a la equidad dentro de ciertas circunstancias: la equidad es un momento en la dialéctica de búsqueda de la justicia.<sup>19</sup>"
- 1.4 En la búsqueda de la "equidad" y "racionalidad", un Tribunal Arbitral podría disminuir o incrementar los beneficios de la propuesta adoptada, con el objetivo que dicha posición sea acorde a la realidad real y que no cause un perjuicio a las partes. Es por ello importante que la atenuación sea precisada y se incluyan los motivos por los que el Tribunal Arbitral ha tenido para adoptarla.
- 1.5 En ese sentido, el Tribunal Arbitral da cuenta que sólo recibió la propuesta final de **LA COALICIÓN**, por lo que no podrá elegir entre las propuestas finales, contando solo con la revisión de una propuesta.
- 1.6 A partir de esta regla, el Tribunal Arbitral decide por **UNANIMIDAD** acoger la alternativa que recoge la propuesta de **LA COALICIÓN**. Cabe precisar que algunas de las propuestas han sido atenuadas parcialmente, teniendo en cuenta -principalmente- la situación económica de la entidad, **la equiparación salarial**, los ingresos recaudados, las fuentes de financiamiento, su fin público, el porcentaje de inflación, el número de sindicatos en la entidad y que la propuesta no contravenga alguna norma imperativa y de orden público.
- 1.7 Si bien no existen limitaciones para otorgar incrementos con incidencia económica, el Tribunal Arbitral no puede perder de vista que, al tratarse de una entidad pública, la misma tiene una fuente de financiamiento estatal y un fin público. Por tanto, en la elección y atenuación del Tribunal Arbitral deben estar presentes los **principios de equilibrio presupuestal y provisión presupuestaria.**

---

<sup>19</sup> DE TRAZEGNIES, Fernando. "Arbitraje de derecho y arbitraje de conciencia". En: IUS ET VERITAS. No. 12. Lima. Asociación Civil IUS ET VERITAS, 1996, p. 116.

1.8 De esa forma, para sustentar la solución adoptada por el Tribunal Arbitral, debemos señalar que se ha tomado en cuenta la información presentada por las partes: la propuesta final, la cuantificación de dicha propuesta, sus exposiciones, sus escritos finales, la información económica presentada y obtenida a través del Ministerio de Economía y Finanzas (sobre todo la generación de sus recursos y sus fuentes de financiamiento, el nivel de crecimiento y ganancias de **LA MUNICIPALIDAD**) y el impacto de la propuesta presentada por **LA COALICIÓN**.

1.9 Asimismo, se han analizado los beneficios que en la actualidad vienen percibiendo los afiliados de **LA COALICIÓN**, así como la historia de negociación con la entidad.

1.10 Para aplicar lo señalado en el anterior acápite, hemos considerado además el número de afiliados de **LA COALICIÓN** y su ámbito de aplicación (considerando además que se trata de una coalición). Por otra parte, hemos evaluado el objeto de creación de la entidad, sus fuentes de financiamiento y su balance de gastos.

1.11 Los términos y los fundamentos de la decisión arbitral adoptada, con las precisiones conceptuales que se ha estimado incorporar y las razones que se han tenido para adaptarlos, tal como lo exige el artículo 57° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo No. 11-98-TR, se exponen a continuación:

- **LA MUNICIPALIDAD** es un órgano de Gobierno Local con Autonomía Económica, Política y Administrativa en asuntos de su competencia.
- Todos los recursos del gobierno local provienen de ventas de bienes muebles, prestación de servicios, rentas de la propiedad, ingresos propios, incluyendo las multas y sanciones, aplicación de multas, sanciones y cobro de seguros por siniestros, transferencias sin contraprestación y no reembolsables provenientes del gobierno nacional, personas jurídicas nacionales o extranjeras, o personas naturales. No se consideran ingresos corrientes del gobierno local los correspondientes a enajenación de activos de su propiedad, el uso de saldos de balance de ejercicios anteriores y las operaciones de crédito interno o externo.
- El artículo 53° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley No. 27972, establece que el presupuesto de los gobiernos locales se rige por

presupuestos participativos anuales como instrumentos de administración y gestión, los cuales se formulan, aprueban y ejecutan conforme a la ley de la materia, y en concordancia con los planes de desarrollo concertados de su jurisdicción. El presupuesto participativo forma parte del sistema de planificación.

- Las municipalidades, conforme a las atribuciones que les confiere el artículo 197 de la Constitución, regulan la participación vecinal en la formulación de los presupuestos participativos. El presupuesto municipal debe sustentarse en el equilibrio real de sus ingresos y egresos y estar aprobado por el concejo municipal dentro del plazo que establece la normatividad sobre la materia. Para efectos de su administración presupuestaria y financiera, las municipalidades provinciales y distritales constituyen pliegos presupuestarios cuyo titular es el alcalde respectivo.
- Para complementar, el artículo 55° de la ley antes citada, establece que el patrimonio de las municipalidades comprende: los bienes, rentas y derechos de cada municipalidad constituyen su patrimonio. El patrimonio municipal se administra por cada municipalidad en forma autónoma, con las garantías y responsabilidades de ley. Los bienes de dominio público de las municipalidades son inalienables e imprescriptibles. Todo acto de disposición o de garantía sobre el patrimonio municipal debe ser de conocimiento público.
- Todos los recursos del gobierno local provienen de ventas de bienes muebles, prestación de servicios, rentas de la propiedad, ingresos propios, incluyendo las multas y sanciones, aplicación de multas, sanciones y cobro de seguros por siniestros, transferencias sin contraprestación y no reembolsables provenientes del gobierno nacional, personas jurídicas nacionales o extranjeras, o personas naturales. No se consideran ingresos corrientes del gobierno local los correspondientes a enajenación de activos de su propiedad, el uso de saldos de balance de ejercicios anteriores y las operaciones de crédito interno o externo.
- De la revisión del sistema de gestión presupuestal<sup>20</sup> –evaluación anual 2023, se advierte que las fuentes de financiamiento son: (i) recursos ordinarios, (ii) los recursos directamente recaudados, (iii) donaciones y transferencias, (iv) recuerdos determinados.

---

<sup>20</sup> Revisado el 1 de julio de 2024 en:

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://portal.munipuentepiedra.gob.pe/transparencia\_doc/03\_presupuesto/informacion-presupuestal/evaluacion-presupuestal/2023/evaluacion-presupuestal-2023.pdf

- A la fecha de cierre (16 de mayo de 2024) el resumen de egresos del 2023 fue el siguiente: PIA: 98,865,292; PIM: 170,921,031; DEV 137,965, 751.70, de acuerdo al siguiente detalle:

TOTAL	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	PIA	PIM	DEV	DEV / PIA	DEV / PIM
<b>TOTAL POR FUENTES</b>		<b>98,565,292</b>	<b>170,921,034</b>	<b>137,965,751.70</b>		
1. RECURSOS ORDINARIOS		7,742,109	11,280,971	11,224,890.59	145	100
2. RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS		10,626,212	14,014,495	10,531,381.08	99	75
4. DONACIONES Y TRANSFERENCIAS		0	720,817	523,716.30	0	73
5. RECURSOS DETERMINADOS		62,086,638	90,158,491	72,757,570.41	117	81
5. RECURSOS DETERMINADOS		17,412,175	24,398,872	21,085,949.91	121	86
5. RECURSOS DETERMINADOS		698,158	30,347,388	21,842,243.41	3,129	72

- Ahora bien, de la revisión de los gastos no financieros, tenemos el egreso correspondiente a personal y obligaciones sociales del modo siguiente: PIA 16,865,868; PIM 17,635,776 y un DEV de 16,682,574.00. Llamando la atención la cantidad de monto en la categoría DEV.

CATEGORIA	GENERICA DE GASTO	PIA	PIM	DEV	DEV / PIA	DEV / PIM
<b>TOTAL DE EGRESOS</b>		<b>98,565,292</b>	<b>170,921,034</b>	<b>137,965,751.70</b>		
<b>1 GASTO NO FINANCIERO NI PREVISIONAL</b>		<b>97,493,198</b>	<b>169,836,620</b>	<b>136,881,934.54</b>		
1 PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES		16,864,868	17,635,776	16,682,574.00	99	95
2 PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES		7,526,728	8,770,514	8,705,227.19	116	99
3 BIENES Y SERVICIOS		44,462,214	82,750,704	71,215,779.44	160	86
4 DONACIONES Y TRANSFERENCIAS		104,755	199,372	99,686.00	95	50
5 OTROS GASTOS		2,809,589	3,222,307	2,918,041.19	104	91
6 ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		25,725,044	57,257,947	37,260,626.72	145	65
<b>3 GASTO PREVISIONAL</b>		<b>1,072,094</b>	<b>1,084,414</b>	<b>1,083,817.16</b>		
2 PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES		1,072,094	1,084,414	1,083,817.16	101	100

- En segundo lugar, en lo que corresponde al resumen de los ingresos 2023, se tiene una PIA de 90,823,183, un PIM de 159,640,063 y un EJE de 173,277,029.57. Alcanzando una ejecución de recursos directamente recaudados de 17,247,035.51.

TOTAL	FUENTE	PIA	PIM	EJE	EJE / PIA	EJE / PIM
<b>TOTAL POR FUENTES</b>		<b>90,823,183</b>	<b>159,640,063</b>	<b>173,277,029.57</b>		
2 RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS		10,626,212	14,014,495	17,247,035.51	162	123
3 RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CREDITO		0	0	30,178.76	0	0
4 DONACIONES Y TRANSFERENCIAS		0	720,817	1,069,773.28	0	148
5 RECURSOS DETERMINADOS		80,196,971	144,904,751	154,930,042.02	193	107

- En el detalle, los ingresos de **LA MUNICIPALIDAD** se generaron por los impuestos y contribuciones obligatorias, la venta de bienes, servicios y derechos administrativos, donaciones y transferencias y otros ingresos.

CATEGORIA	GENERICA DE INGRESO	PIA	PIM	EJE	EJE / PIA	EJE / PIM
<b>TOTAL DE INGRESOS</b>		<b>90,823,183</b>	<b>159,640,063</b>	<b>173,277,029.57</b>		
<b>1 IMPUESTOS Y CONTRIBUCIONES OBLIGATORIAS</b>		<b>17,567,788</b>	<b>18,854,905</b>	<b>26,738,317.93</b>		
2 IMPUESTO A LA PROPIEDAD		16,988,704	18,275,821	25,696,397.04	151	141
3 IMPUESTOS A LA PRODUCCION Y EL CONSUMO		196,869	196,869	370,218.24	188	188
5 OTROS INGRESOS IMPOSITIVOS		382,215	382,215	671,702.65	176	176
6 CONTRIBUCIONES OBLIGATORIAS		0	0	0.00	0	0
<b>3 VENTA DE BIENES Y SERVICIOS Y DERECHOS ADMINISTRATIVOS</b>		<b>9,253,752</b>	<b>9,600,950</b>	<b>11,795,232.52</b>		
1 VENTA DE BIENES		104	104	0.00	0	0
2 DERECHOS Y TASAS ADMINISTRATIVOS		1,365,656	1,365,656	1,702,236.33	125	125
3 VENTA DE SERVICIOS		7,887,992	8,235,190	10,092,996.19	128	123
<b>4 DONACIONES Y TRANSFERENCIAS</b>		<b>62,784,796</b>	<b>91,733,653</b>	<b>92,148,915.22</b>		
1 DONACIONES Y TRANSFERENCIAS CORRIENTES		62,784,796	91,733,653	92,148,915.22	147	100
<b>5 OTROS INGRESOS</b>		<b>1,216,847</b>	<b>1,581,397</b>	<b>4,384,818.92</b>		
1 RENTAS DE LA PROPIEDAD		35,827	35,827	1,934,060.55	5398	5398
2 MULTAS Y SANCIONES NO TRIBUTARIAS		697,792	697,792	857,652.89	123	123
4 TRANSFERENCIAS VOLUNTARIAS DISTINTA A DONACIONES		0	0	63,939.50	0	0
5 INGRESOS DIVERSOS		483,228	847,778	1,539,165.98	319	182
<b>9 SALDOS DE BALANCE</b>		<b>0</b>	<b>37,869,158</b>	<b>38,199,744.98</b>		
1 SALDOS DE BALANCE		0	37,869,158	38,199,744.98	0	101

- Como se puede apreciar los ingresos de **LA MUNICIPALIDAD** sobrepasaron el PIM programado en cada una de sus categorías.
- Por otro lado, en lo que corresponde al análisis parcial del 2024, al segundo trimestre **LA MUNICIPALIDAD** tiene en la genérica de gastos<sup>21</sup>, un PIM de 171,460,859, existiendo un avance menos del 50 % (34.1%).
- En lo que corresponde al personal y obligaciones el PIM al segundo trimestre es de 43,393,170, habiéndose ejecutado solo un 6,901, 919, lo que representa un 37.6%.
- Finalmente, en lo que corresponde a la genérica de ingresos, al segundo trimestre del 2024, se tiene un PIM de 144,799,391, obteniendo una recaudación a la fecha de 98,424,950. **Siendo de resaltar que a la fecha ya tiene un avance de 76.8%.**
- Del análisis de **LA MUNICIPALIDAD** se puede apreciar que su nivel de recaudación ha sido óptimo en el 2023 y lo sigue siendo en el 2024.

#### ❖ **INFORMACIÓN PRESENTADA POR LA MUNICIPALIDAD**

- Durante la audiencia de sustentación, **LA MUNICIPALIDAD** indicó que la diferencia se debía a la fecha de la afiliación sindical y que ya hay casos que se están viendo en la vía judicial.
- **LA MUNICIPALIDAD** no cuenta con el presupuesto para responder a la solicitud, siendo que los mismo se han elaboradora cada 3 años.

#### ❖ **INFORMACIÓN PRESENTADA POR LA COALICIÓN**

- **LA COALICIÓN** presentó un escrito con información económica, de la que se ha considerado la siguiente data:
  - El saldo de balance del ejercicio 2022 presentado y publicado en la página oficial de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra (<https://portal.munipuentepiedra.gob.pe>), presenta un saldo favorable para que sea incorporado en el ejercicio 2023 de 38,199,745.

---

21

[https://www.transparencia.gob.pe/reportes\\_directos/pte\\_transparencia\\_info\\_finan.aspx?id\\_entidad=10072&id\\_tema=19&ver=](https://www.transparencia.gob.pe/reportes_directos/pte_transparencia_info_finan.aspx?id_entidad=10072&id_tema=19&ver=)

Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Puente Piedra y Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra

Municipalidad de Puente Piedra

Materia: Arbitraje Potestativo

- Asimismo, **LA COALICIÓN** ha presentado la historia de beneficios adquiridos por el Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de Puente Piedra- SUTRAMUN-PP:

N°	CONCEPTOS / PERIODOS	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	AUMENTOS GENERALES	S/ 200,00	S/ 200,00	S/ 200,00	S/ 0,00					
2	REFRIGERIO	S/ 0,00	S/ 100,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00
3	MOVILIDAD	S/ 0,00	S/ 100,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 10,00
4	BONIFICACION - ANIVERSARIO DEL DISTRITO	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00
5	BONIFICACION - 1° DE MAYO	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	10 %
6	BONIFICACION - 05 DE NOVIEMBRE (DIA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL)	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00
7	BONIFICACION -VACACIONES	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00
8	QUINQUENIOS	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/
9	CIERRE DE PLIEGOS (POR INICA VEZ)	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 500,00
10	VALE DE CONSUMO (ANUALES)	S/ 0,00	S/ 500,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00
11	CANASTA NAVIDEÑA	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 300,00	S/ 0,00					
12	LUTO Y SEPELJO	S/ 0,00	S/ 3.000,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00

- Lo mismo respecto del Sindicato de Trabajadores Municipales de Puente Piedra:

N°	CONCEPTOS / PERIODOS	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	AUMENTOS GENERALES	S/ 300,00	S/ 180,00	S/ 200,00	S/ 0,00							
2	REFRIGERIO	S/ 0,00	S/ 150,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00
3	MOVILIDAD	S/ 0,00	S/ 90,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 70,00
4	BONIFICACION - ANIVERSARIO DEL DISTRITO	S/ 0,00	75 %	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00
5	BONIFICACION - 1° DE MAYO	S/ 0,00	75 %	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	5 %
6	BONIFICACION - 05 DE NOVIEMBRE (DIA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL)	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00
7	BONIFICACION -VACACIONES	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00
8	QUINQUENIOS	S/ 0,00	S/	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/
9	CIERRE DE PLIEGOS (POR INICA VEZ)	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 500,00
10	VALE DE CONSUMO (ANUALES)	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00
11	CANASTA NAVIDEÑA	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00
12	LUTO Y SEPELJO	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 0,00

- Ahora, respecto de las remuneraciones y bonificaciones que los trabajadores afiliados a **LA COALICIÓN** reciben al día de hoy son:

Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Puente Piedra y Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra

Municipalidad de Puente Piedra

Materia: Arbitraje Potestativo

N°	CONCEPTO	SOMUPP	SUTRAMUNPP
1	REMUNERACION APROX. (MENSUAL)	S/ 1.500,00	S/ 1.500,00
2	REFRIGERIO (MENSUAL)	S/ 150,00	S/ 100,00
3	MOVILIDAD (MENSUAL)	S/ 160,00	S/ 110,00
4	BONIFICACION - ANIVERSARIO DEL DISTRITO (ANUAL)	80 %	S/ 600,00
5	BONIFICACION - 1° DE MAYO (ANUAL)	80 %	60 %
6	BONIFICACION - 05 DE NOVIEMBRE (DIA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL - ANUAL)	1 SUELDO	1 SUELDO
7	BONIFICACION - VACACIONES (ANUAL)	1 SUELDO	1 SUELDO
8	QUINQUENIOS	SI	SI
9	VALE DE CONSUMO (ANUAL)	S/ 0,00	S/ 500,00
10	CANASTA NAVIDEÑA (ANUAL)	S/ 0,00	S/ 300,00
11	LUTO Y SEPELIO	S/ 0,00	S/ 3.000,00

- Cabe precisar que, de acuerdo a lo informado por **LA COALICIÓN** los beneficios de movilidad, refrigerio, aniversario del distrito, primero de mayo, cinco de noviembre, vale de consumo, canasta navideña, luto y sepelio no es percibida en su totalidad por todos los trabajadores del régimen 728 y 276. Siendo además importante considerar que los trabajadores del régimen 1057 no perciben ningún beneficio o bonificación.
- Por otro lado, indican que los sueldos son variados por motivo de reincorporación y nombramiento por mandato judicial, a modo de ejemplo se presentan las siguientes boletas:

Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Puente Piedra y Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra  
Municipalidad de Puente Piedra  
Materia: Arbitraje Potestativo

INGRESOS		EGRESOS		APORTACIONES	
CONCEPTO	MONTO	CONCEPTO	MONTO	CONCEPTO	MONTO
LAUDO ARS 2013	300.00	COOPER. CENTRO COOP.	162.00	APORTE ESSALUD	141.00
REMUNERACION	750.00	COOPER. CREDIPLATA	679.32		
AGONIA FAMILIAR	111.25	CUOTA SINDICAL ORDINARIA MENSU	5.00		
COSTO DE VIDA RA N° 015-5915-5M	202.00	PRIMA DE SEGURO	27.77		
COSTO DE VIDA LAUDO ARBITRAL II	182.00	COMISION PORCENTUAL			
ASIG. POR MOVILIDAD LAUDO ARBIT	95.00	FONDO DE PENSIONES	193.28		
ASIG. POR REFRIGERIO LAUDO ARBIT	152.00	SEGUROS RIMAC	51.40		
RENT. MENS. REG. COLEC. CENTRAL	51.11	CUOTA SINDICAL SOMUPP	20.00		
INCREMENTO D. 09/2013-2023-EP	50.00				
RENTEDERO LAUDO 2022	210.00				
ASIG. POR MOVILIDAD LAUDO 2023	73.00				

INGRESOS		EGRESOS		APORTACIONES	
CONCEPTO	MONTO	CONCEPTO	MONTO	CONCEPTO	MONTO
REMUNERACION	830.00	COOPER. CENTRO COOP.	232.00	APORTE ESSALUD	110.57
AGONIA FAMILIAR	102.00	FONDO DE PENSIONES	158.72		
INCREMENTO PUNTO 003-2023-TR	95.00	CUOTA SINDICAL SOMUPP	20.00		
RENT. MENS. REG. COLEC. CENTRAL	51.11	CUOTA SINDICAL ORDINARIA MENSU	5.00		
INCREMENTO D. 09/2013-2023-EP	60.00				

❖ **NEGOCIACIÓN A NIVEL CENTRALIZADO**

- Se ha establecido una articulación en la negociación colectiva del Estado que establece que las materias tratadas en la negociación centralizada no puedan ser materia de negociación en las descentralizadas. Así pues, el artículo 6.2 de la Ley No. 31188, establece que:

"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.”*

- Siendo así, se podrá concluir una negociación mediante laudo arbitral, siempre que no se traten sobre materia de índole económicas no contenidas a nivel centralizado, hasta el 15 de julio.
- Este es un reparto de competencias, donde la atribución principal la tienen el centralizado, siendo que aquí se definirán las materias (de carácter económico) que no se podrán ver a nivel descentralizado.
- En ese sentido, considerando el inicio de la vigencia del presente convenio colectivo (2023-2024), se debe considerar que a nivel centralizado se ha resuelto el incremento de remuneraciones, correspondería al Tribunal Arbitral evaluar el pedido de los puntos restantes (con el detalle que se indicará en el punto de incremento de remuneraciones).

Finalmente, no se puede perder de vista que el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) dio a conocer que, en el mes de marzo del 2024, el Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana subió 1,01%, con una variación acumulada en los tres primeros meses del año de 1,59%; y en los últimos doce meses (abril 2023 – marzo 2024) de 3,05%.

Así, las precisiones y justificación de la decisión arbitral adoptada son las siguientes:

- **Respecto del vale de consumo de víveres, canasta navideña, sepelio y luto, movilidad y refrigerio, bonificación por quinquenio, primero de mayo, cinco de noviembre, aniversario de distrito.**

Debe considerarse que los ingresos que dependen del haber básico se reajustan ante un incremento que afecte a este (que tenga incidencia). Asimismo, debe considerarse las aportaciones y contribuciones sociales, los beneficios y condiciones de trabajo y la compensación por tiempo de servicios, como costo para **LA MUNICIPALIDAD**.

En segundo lugar, el Tribunal Arbitral advierte que de la información proporcionada por **LA COALICIÓN** existe una diferencia entre el tratamiento remunerativo entre los trabajadores de **LA MUNICIPALIDAD**, específicamente entre el Sindicato de Obreros de la

Municipalidad de Puente Piedra y el Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra, ocurriendo la siguiente casuística:

- Trabajadores afiliados a uno y otro sindicato que no reciben los mismos beneficios que los trabajadores afiliados.
- Trabajadores afiliados que reciben un monto menor al de los otros afiliados a **LA COALICIÓN**.

En ese sentido, el Tribunal Arbitral toma en cuenta que, si bien **LA MUNICIPALIDAD** cuenta con capacidad presupuestal para realizar incremento, la primera necesidad es equiparar la escala salarial de los trabajadores afiliados a **LA COALICIÓN**.

Así pues, se ha evaluado la siguiente información:

- Cantidad de beneficiarios y no beneficiarios afiliados a SUTRAMUN-PP:

N°	CONCEPTO	PERCIBEN (1)			NO PERCIBEN (2)			TOTAL (1)	TOTAL (2)
		DL 728	DL 276	DL 1057	DL 728	DL 276	DL 1057		
1	REFRIGERIO	154	9	0	63	7	147	163	217
2	MOVILIDAD	154	9	0	63	7	147	163	217
3	ANIVERSARIO DEL DISTRITO	190	9	0	37	7	147	199	191
4	1° DE MAYO (DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO)	156	9	0	61	7	147	165	215
5	05 DE NOVIEMBRE (DIA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL)	190	9	0	37	7	147	199	191
6	QUINQUENIOS	227	16	120	0	0	27	363	27
7	VALE DE CONSUMO	154	9	0	63	7	147	163	217
8	CANASTA NAVIDEÑA	164	9	0	53	7	147	173	207
9	LUTO Y SEPELIO	154	9	0	63	7	147	163	217

- Cantidad de beneficiarios y no beneficiarios afiliados a SOMUPP:

Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Puente Piedra y Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra  
Municipalidad de Puente Piedra  
Materia: Arbitraje Potestativo

N°	CONCEPTO	PERCIBEN (1)		NO PERCIBEN (2)		TOTAL (1)	TOTAL (2)
		DL 728	DL 1057	DL 728	DL 1057		
1	REFRIGERIO	120	0	80	155	120	235
2	MOVILIDAD	120	0	80	155	120	235
3	ANIVERSARIO DEL DISTRITO	120	0	80	155	120	235
4	1° DE MAYO (DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO)	160	0	40	155	160	195
5	05 DE NOVIEMBRE (DIA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL)	170	0	30	155	170	185
6	QUINQUENIOS	200	120	0	35	320	35
7	VALE DE CONSUMO	0	0	200	155	0	355
8	CANASTA NAVIDEÑA	0	0	200	155	0	355
9	LUTO Y SEPELIO	0	0	200	155	0	355

En ese sentido, se ha atenuado alguno de los conceptos solicitados por los motivos antes indicados y adicionalmente se ha indicado que los montos otorgados (en alguno de ellos) corresponderá exclusivamente a aquellos afiliados que no perciban las bonificaciones que actualmente ya gozan los trabajadores afiliados a **LA COALICIÓN**; independientemente de su régimen laboral.

Así pues, corresponde realizar las siguientes precisiones respecto de las atenuaciones a los conceptos otorgados:

CONCEPTO	JUSTIFICACIÓN DE LA ATENUACIÓN
Vale de consumo de víveres	Pedido actual: S/500.00 Reciben: 163 No perciben: 572 Periodicidad: 2 armadas Considerando el presupuesto y la necesidad de homologación, se otorgará únicamente a los trabajadores que no perciben (572) este concepto en un monto atenuado. Este monto no es un monto adicional.
Canasta navideña	Pedido actual: S/ 500.00 Reciben:320 (sólo SUTRAMUN-PP) No reciben: 562 Periodicidad: 1 vez al año. Considerando el presupuesto y la necesidad de homologación, se

	<p>otorgará únicamente a los trabajadores que no perciben (562) este concepto en un monto atenuado.  Este monto no es un monto adicional.</p>
Sepelio y luto	<p>Solicitud actual: Fallecimiento de trabajador S/ 3,000.00 y familiar directo S/ 2,000.00.  Oportunidad: Excepcional.  Reciben: únicamente afiliados a SUTRAMUN-PP.  No reciben: afiliados a SOMUPP + trabajadores afiliados a SUTRAMUN-PP del régimen del DL 1057.  Considerando el presupuesto y la necesidad de homologación, se otorgará únicamente a los trabajadores que no perciben este concepto y en un monto atenuado.  Este monto no es un monto adicional.</p>
Movilidad y refrigerio	<p>Solicitud actual: S/ 500.00  Reciben: 283  No reciben: 452  Considerando el presupuesto y la necesidad de homologación, se otorgará únicamente a los trabajadores que no perciben este concepto y en un monto atenuado.  Este monto no es un monto adicional.</p>
Bonificación por quinquenio	<p>Respecto de este beneficio se ha tomado en cuenta para la atenuación la equiparación, pero además la periodicidad de este beneficio y la cantidad de trabajadores afiliados que serían beneficiados.</p>
Primero de mayo	<p>Los afiliados al SOMUPP reciben el 80 % de una remuneración y en el</p>

	<p>SUTRAMUN-PP el 60%, pero no perciben todos los trabajadores afiliados independientemente al sindicato que pertenezca.  Pedido actual: 1 Rem.  Reciben: 325  No reciben: 410  Considerando el presupuesto y la necesidad de homologación, se otorgará únicamente a los trabajadores que no perciben este concepto y en un monto atenuado. Este monto no es un monto adicional.</p>
Cinco de noviembre	<p>En el caso ambos sindicatos SOMUPP y SUTRAMUN-PP perciben una remuneración, pero no perciben todos los trabajadores afiliados.  Pedido actual: 1 Rem.  Reciben: 374  No reciben: 371  Considerando el presupuesto y la necesidad de homologación, se otorgará únicamente a los trabajadores que no perciben este concepto y en un monto atenuado. Este monto no es un monto adicional.</p>
Aniversario de distrito	<p>Los afiliados al SOMUPP reciben el 75 % de una remuneración y en el SUTRAMUN-PP solo un bono de S/. 600.00, pero no perciben todos los trabajadores afiliados independientemente al sindicato que pertenezca. Razón por la cual se opta por otorgar una cifra específica para aquellos trabajadores que no perciben a la fecha dicho beneficio.  Pedido actual: 1 Rem.  Reciben: 319</p>

	<p>No reciben: 426</p> <p>Considerando el presupuesto y la necesidad de homologación, se otorgará únicamente a los trabajadores que no perciben este concepto y en un monto atenuado; en esta oportunidad en cifra específica y no porcentual.</p> <p>Este monto no es un monto adicional.</p>
--	--

Finalmente, si bien el Tribunal Arbitral reconoce que se trata de una entidad con fin público y que los beneficios otorgados deben estar sujetos a las normas legales vigentes; ello no justifica que se pueda desatender a los pedidos de mejora de los trabajadores de **LA MUNICIPALIDAD**, siempre que se mantenga un adecuado equilibrio, tomando en cuenta los factores antes detallados y considerado como el paso inicial para homologar a los trabajadores.

**- Bonificación por cierre de pliego:**

Se trata de un incentivo que se otorga por única vez, sin carácter remunerativo y cuando media la solución pacífica del conflicto, la que se alcanza no sólo cuando las partes resuelven su controversia en trato directo sino también -entendemos- cuando lo hace el tribunal arbitral, como alternativa al ejercicio de derecho de huelga.

De acuerdo con lo anterior, tomando en consideración la forma en la que han sido solicitados, la vigencia del presente convenio colectivo, el historial de negociación de las partes y el efecto de este beneficio, el tribunal ha acogido la propuesta de **LA COALICIÓN**.

En ese sentido, teniendo en cuenta todos estos elementos y la necesidad de equilibrio que debe tener el monto adoptado por el tribunal, éste decide acoger la propuesta de cierre de pacto colectivo.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** Acoger, por **UNANIMIDAD** la propuesta de **LA COALICIÓN**, con las precisiones antes expuestas en la parte considerativa del presente laudo arbitral, en los términos siguientes:

**CLÁUSULA DELIMITADORA Y VIGENCIA**

Los beneficios del convenio colectivo que se originen como consecuencia del Convenio Colectivo comprenden a los trabajadores obreros y empleados afiliados a **LA COALICIÓN** que participan en este proceso arbitral contratados por **LA MUNICIPALIDAD** en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos No. 276, 728, 1057, como también a los que ingresen postreramente a los gremios de la coalición sindical por nombramiento y reincorporación y demás normas conexas y concordantes. El Convenio Colectivo que se suscriba rige a partir del 1 de enero de 2024, su VIGENCIA es por un (1) año.

**CLÁUSULA PRIMERA:**

**LA MUNICIPALIDAD**, acuerda otorgar la suma de S/. 500.00 (cuatro mil y 00/100 Soles) por concepto de CIERRE DE PLIEGO, para todos los afiliados de **LA COALICIÓN**, con régimen laboral N°276, 728, 1057, la que será cancelado en el mes de agosto del 2024.

**CLÁUSULA SEGUNDA:**

**LA MUNICIPALIDAD**, acuerda otorgar el VALE DE CONSUMO DE VIVIRES por la suma de S/. 200.00 (doscientos y 00/100 soles) para su canje en supermercados, de acuerdo a la Ley No. 28051 para todos los afiliados de **LA COALICIÓN** que no perciban dicho beneficio a la fecha de emisión del laudo, con régimen laboral No. 276, 728, 1057, que será entregado en dos partes en el mes de mayo y noviembre de cada año.

**CLÁUSULA TERCERA:**

**LA MUNICIPALIDAD** acuerda en otorgar una CANASTA NAVIDEÑA, valorizada en S/. 200.00 (doscientos y 00/100 Soles) para todos los afiliados de **LA COALICIÓN** que no perciban dicho beneficio a la fecha de emisión del laudo, de los regímenes laborales N°276, 728, 1057, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año.

**CLÁUSULA CUARTA:**

**LA MUNICIPALIDAD** acuerda en cubrir los gastos por SEPELIO Y LUTO en el monto equivalente a S/ 1,500.00 (mil quinientos y 00/1000 soles) en caso de fallecimiento del trabajador; y 1,000.00 (mil y 00/100 soles) en caso de fallecimiento de familiar directo (cónyuge o concubino, padres e hijos), para todos los afiliados de **LA COALICIÓN** que no perciban dicho beneficio a la fecha de emisión del laudo, de los regímenes laborales No. 276, 728, 1057, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año.

**CLAUSULA QUINTA:**

**LA MUNICIPALIDAD** acuerda en otorgar la bonificación por concepto de MOVILIDAD la suma de S/ 160.00 y REFRIGERIO la suma de S/. 150.00 para todos los afiliados del Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de Puente Piedra- SUTRAMUN-PP, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año.

**CLAUSULA SEXTA:**

**LA MUNICIPALIDAD** otorgará el pago de una bonificación por quinquenio laborado en las fechas comprendidas en el cuadro que se adjunta (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 años), en reconocimiento por los servicios prestados a la municipalidad por el trabajador, para todos los afiliados de **LA COALICIÓN**, de los regímenes laborales No. 276, 728, 1057, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año.

Años de servicio	Sueldo
5 años	1 sueldo
10 años	2 sueldos
15 años	3 sueldos
20 años	4 sueldos
25 años	5 sueldos
30 años	6 sueldos
35 años	7 sueldos
40 años	8 sueldos

**CLAUSULA SÉPTIMA:**

**LA MUNICIPALIDAD** acuerda en otorgar el 10% de una (1) remuneración por 1º DE MAYO (Día Internacional de Trabajo) para todos los afiliados de **LA MUNICIPALIDAD** que no perciben dicho beneficio, de los regímenes laborales N°276, 728, 1057, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año.

**CLÁUSULA OCTAVA:**

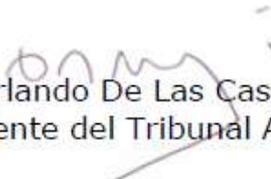
**LA MUNICIPALIDAD** otorgará 20% de una (1) remuneración por 5 DE NOVIEMBRE (día del Trabajador Municipal) para todos los afiliados de **LA COALICIÓN** que no perciben dicho beneficio, de los regímenes laborales N°276, 728, 1057, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año.

**CLÁUSULA NOVENA:**

Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Puente Piedra y Sindicato Unitario de Trabajadores de Puente Piedra  
Municipalidad de Puente Piedra  
Materia: Arbitraje Potestativo

**LA MUNICIPALIDAD** otorgará a suma de S/ 200.00 por ANIVERSARIO DEL DISTRITO, para todos los afiliados de **LA COALICIÓN**, de los regímenes laborales No. 276, 728, 1057, que será abonado en la quincena del mes de diciembre de cada año.

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



Orlando De Las Casas  
Presidente del Tribunal Arbitral



Saúl García Santivañez  
Árbitro



Iván Bulnes Alegría  
Árbitro



Laura Torres Soto  
Secretaria Técnica