

ARBITRAJE LABORAL

Seguidos entre:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA

con

SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA - SOMDEPP

LAUDO ARBITRAL

Julio César Franco Pérez (*Presidente del Tribunal Arbitral*)

José Antonio Castillo Távara (*Árbitro*)

Eduardo Alonso García Birimisa (*Árbitro*)

Lima, 02 de agosto de 2024

LAUDO ARBITRAL

En la ciudad de Lima, el día 02 de agosto de 2024, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a la negociación colectiva correspondiente al Pliego de peticiones para el periodo 2023, seguido por el **SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA - SOMDEPP** (en adelante, EL SINDICATO) y la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA** (en adelante, LA MUNICIPALIDAD), se reunió bajo la presidencia del árbitro **JULIO CÉSAR FRANCO PÉREZ** y la presencia de los árbitros **JOSÉ ANTONIO CASTILLO TÁVARA** y **EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA**, con el objeto de emitir el Laudo Arbitral en ejercicio de las facultades conferidas.

I. ANTECEDENTES

1. Mediante carta de fecha 19 de enero de 2024, los árbitros José Antonio Castillo Távara y Eduardo García Birimisa designaron al abogado Julio César Franco Pérez como tercer árbitro y Presidente del Tribunal Arbitral.
2. Mediante carta de fecha 24 de enero de 2024, el Árbitro Julio César Franco Pérez aceptó la designación y manifestó no tener impedimento ni incompatibilidad para el cumplimiento del encargo.
3. Con fecha 29 de enero de 2024, el Presidente del Tribunal Arbitral Julio César Franco Pérez citó a las partes a la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral para el día 06 de febrero de 2024, a las 15:00 horas, en la plataforma Zoom.
4. El 06 de febrero de 2024, el Tribunal Arbitral se instaló formalmente. En dicha oportunidad, las partes ratificaron las designaciones de los tres árbitros, se fijó el objeto del arbitraje y sus reglas procesales. Asimismo, el Tribunal Arbitral otorgó un plazo de tres (3) días hábiles para que las partes presenten sus propuestas finales; y puso en conocimiento de las partes la información presentada tanto por LA MUNICIPALIDAD como por EL SINDICATO que fuera solicitada en la Citación a la Audiencia de Instalación.
5. Con fecha 12 de febrero de 2024, el Tribunal Arbitral notificó la Resolución N° 1 en la que corrió traslado a LA MUNICIPALIDAD de la propuesta final presentada por EL SINDICATO, y le otorgó un plazo para que exponga lo que convenga a su derecho; asimismo, otorgó un plazo a EL SINDICATO para que presente los fundamentos de su propuesta final.
6. Con fecha 13 de febrero de 2024, el Tribunal Arbitral notificó la Resolución N° 2 en la que puso en conocimiento de EL SINDICATO los documentos presentados por LA MUNICIPALIDAD sobre la propuesta final contraria, a fin de que exprese lo que corresponda a su derecho dentro del plazo previsto.
7. Con fecha 19 de febrero de 2024, el Tribunal Arbitral notificó la Resolución N° 3 en la que otorgó un plazo a LA MUNICIPALIDAD para que exprese lo que corresponda a su derecho respecto de la propuesta final presentada por EL SINDICATO; y otorgó un plazo similar a EL SINDICATO para que presente por escrito los fundamentos de su propuesta final y señale lo que considere conveniente respecto de los escritos presentados por LA MUNICIPALIDAD.
8. Con fecha 27 de febrero de 2024, el Tribunal Arbitral notificó la Resolución N° 4 en la que, entre otros, corrió traslado a EL SINDICATO de la oposición al arbitraje presentada por LA MUNICIPALIDAD para que exponga lo que corresponda a su derecho, suspendió el plazo para la realización de actuaciones arbitrales hasta que resuelva la cuestión previa y se disponga

su reanudación, y otorgó un plazo para que LA MUNICIPALIDAD cumpla con el pago de los honorarios arbitrales.

9. Con fecha 06 de marzo de 2024, el Tribunal Arbitral notificó la Resolución N° 5 en la que convocó a las partes a la Audiencia de Informes Orales respecto de la procedencia o improcedencia del arbitraje para el día martes 12 de marzo de 2024 a las 15:00 horas en la plataforma Zoom.
10. El 12 de marzo de 2024 se llevó a cabo la Audiencia de Informes Orales en la cual las partes expusieron los fundamentos de la improcedencia y procedencia del arbitraje e hicieron uso de su derecho de contradicción; asimismo, en dicha oportunidad el Tribunal Arbitral solicitó información adicional a las partes y concedió a EL SINDICATO un plazo para que comunique su decisión de subrogarse en la obligación de pago de cargo de LA MUNICIPALIDAD, toda vez que, a pesar de los requerimientos y ampliaciones de plazo otorgados por el Tribunal Arbitral, LA MUNICIPALIDAD incumplió con el pago correspondiente.
11. Con fecha 20 de marzo de 2024, el Tribunal Arbitral notificó la Resolución N° 6 en la que puso en conocimiento de las partes la documentación presentada por EL SINDICATO y LA MUNICIPALIDAD; otorgó un plazo ampliatorio para que LA MUNICIPALIDAD cumpla con entregar la información solicitada en el Acta de la Audiencia de Informes Orales; y tuvo presente la disposición comunicada por EL SINDICATO para subrogarse en la obligación de pago de los honorarios de cargo de LA MUNICIPALIDAD, con el derecho de exigir a esta el reembolso de lo pagado.
12. Con fecha 04 de abril de 2024, el Tribunal Arbitral notificó la Resolución N° 7 en la que declaró infundada la oposición al arbitraje solicitada por LA MUNICIPALIDAD; dispuso la continuación de la suspensión del arbitraje hasta la emisión del Informe Final del Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público y del Informe de Viabilidad Presupuestal; y tuvo presente la subrogación ejercida por EL SINDICATO respecto de los honorarios de cargo de LA MUNICIPALIDAD que corresponden a los árbitros Julio César Franco Pérez y Eduardo García Birimisa, y a la Secretaria Arbitral Gianina Milagros Echevarría Gutarra, con el derecho de EL SINDICATO de exigir a LA MUNICIPALIDAD el reembolso de los honorarios pagados.
13. Con fecha 05 de junio de 2024, el Tribunal Arbitral notificó la Resolución N° 8 en la que reanudó el plazo para continuar con las actuaciones arbitrales; otorgó un plazo a LA MUNICIPALIDAD para que exprese por escrito lo que corresponda a su derecho respecto de la propuesta final presentada por EL SINDICATO y presente el Informe de Viabilidad Presupuestal; otorgó un plazo a EL SINDICATO para que presente por escrito los fundamentos de su propuesta final; y solicitó a las partes información adicional.
14. Con fecha 25 de junio de 2024, el Tribunal Arbitral notificó la Resolución N° 9 en la que, entre otros, convocó a las partes a la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales para el día 3 de julio de 2024, a las 15:00 horas, en la plataforma Zoom; y otorgó un plazo adicional a LA MUNICIPALIDAD para que presente el Informe de Viabilidad Presupuestal y la demás información que le ha sido solicitada en la Resolución N° 8, bajo apercibimiento de continuar el arbitraje y, en su momento, resolver sobre las peticiones sometidas a arbitraje con la información que estuviere disponible.
15. El 03 de julio de 2024 se llevó a cabo la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales en la cual las partes fundamentaron sus posiciones y observaron la contraria, ejerciendo su derecho

de contradicción. En dicha oportunidad, el Tribunal Arbitral amplió nuevamente el plazo para que LA MUNICIPALIDAD presente el Informe de Viabilidad Presupuestal y la demás información que le ha sido solicitada en la Resolución N° 8; y señaló que en caso no lo presentase, se tendrá por efectivo el apercibimiento mencionado en el párrafo anterior.

16. Con fecha 10 de julio de 2024, el Tribunal Arbitral notificó la Resolución N° 10 en la que puso en conocimiento de EL SINDICATO la documentación presentada por LA MUNICIPALIDAD; hizo efectivo el apercibimiento mencionado en el párrafo 14; concedió un plazo a las partes para que presenten sus alegatos finales; dispuso que el laudo arbitral se notifique el 02 de agosto de 2024; y, consecuentemente, extendió el plazo del proceso arbitral.
17. Con fecha 16 de julio de 2024, el Tribunal Arbitral notificó la Resolución N° 11 en la que corrió traslado a LA MUNICIPALIDAD de la solicitud de provisión cautelar solicitada por EL SINDICATO y otorgó un plazo para que exprese lo conveniente a su derecho.
18. Con fecha 22 de julio de 2024, el Tribunal Arbitral notificó la Resolución N° 12 en la que puso en conocimiento de las partes los alegatos finales presentados, y puso en conocimiento de EL SINDICATO la absolución del traslado presentado por LA MUNICIPALIDAD sobre la provisión cautelar.
19. En la misma fecha, el Tribunal Arbitral notificó la Resolución N° 13 en la que resolvió conceder la provisión cautelar solicitada por EL SINDICATO.
20. En consecuencia, no quedando actuaciones pendientes, el arbitraje queda expedito para laudar.

II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES:

21. La propuesta final del **SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA - SOMDEPP**, presentada por escrito con fecha 06 de febrero de 2024, contiene las siguientes peticiones:

“I. DEMANDAS DE CONDICIONES GENERALES

1.DEMANDAS DE PRINCIPIO E IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES

Las partes acuerdan el respecto y cumplimiento irrestricto de la estabilidad laborales de los obreros municipales afiliados a EL SINDICATO, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728 y régimen del Contrato Administrativo de Servicios, Decreto Legislativo N° 1057. Asimismo, el respecto de los derechos obtenidos mediante PACTOS, CONVENIOS, LAUDOS, así como los beneficios obtenido por la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú – FENAOMP, al amparo de la Carta Fundamental, respecto de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, al amparo de la Primera Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto de la vigencia de los convenios colectivos más favorables y a la interpretación favorable de la cláusula normativa de un convenio colectivo a favor de los afiliados a EL SINDICATO.

2.RATIFICACIÓN DE CONVENIOS Y BENEFICIOS PACTADOS:

Las partes acuerdan la ratificación de los pactos, convenios colectivos, laudos arbitrales y demás beneficios obtenidos y suscritos entre la Municipalidad Distrital de Puente Piedra y EL SINDICATO, teniendo en cuenta, además, que todos los acuerdos logrados por convenios colectivos anteriores más favorables o beneficiosos al trabajador, mantienen su vigencia y eficacia.

3. CLÁUSULA DE BUENA FE

Las partes acuerdan que en los actos que practiquen concurren los principios de buena fe y de veracidad, tanto en el trato directo, conciliación y arbitraje, como en el cumplimiento de los acuerdos adoptados y se respetarán los convenios colectivos suscrito con anterioridad, cuyo carácter es irrenunciable, como lo establece la Constitución Política del Perú.

4. CLÁUSULA DE LEGALIDAD

LA MUNICIPALIDAD, como gobierno local, conforme al Principio de Legalidad, se obliga a cumplir con todos los acuerdos asumidos que se deriven del presente pliego de reclamos.

5. CLÁUSULA DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Las partes convienen que en caso de surgir controversias sobre la ejecución y alcances del presente Pliego de Reclamos, éstas se someten a la competencia arbitral, conforme a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el sector Estatal y demás normas conexas y modificatorias; debiendo tenerse presente que con buena voluntad y colaboración de los trabajadores, conjuntamente con el empleador y con las reglas de trabajo dignas, justas y equitativas que contiene el presente convenio colectivo de trabajo, las partes han de contribuir decididamente al afianzamiento de la armonía entre LA MUNICIPALIDAD y sus trabajadores para el logro de una política de paz laboral.

6. ALCANCES DEL CONVENIO COLECTIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

LA MUNICIPALIDAD conviene que los acuerdos que se adopten en el presente convenio colectivo resultarán aplicables para todos los trabajadores afiliados a EL SINDICATO sujetos al régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, así como al régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 que se encuentren laborando, en uso de su descanso vacacional o gozando de licencia con o sin goce de haberes, que sean repuestos por mandato judicial, sea por medida cautelar o por sentencia firme, entre otros. Asimismo, todos los acuerdos logrados por convenios colectivos o laudos arbitrales anteriores más favorables o beneficiosos al trabajador, mantienen su vigencia y eficacia y serán de carácter permanente]; además, ambas partes acuerdan que el presente convenio colectivo rige desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023, cuyas cláusulas de contenido remunerativo son permanentes y no están sujetas a plazo de caducidad. Este convenio surte efecto, tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptan y obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a EL SINDICATO, de conformidad con el artículo 17° de la Ley N° 31188, ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

II. DEMANDAS DE CONDICIONES DE TRABAJO Y NO ECONÓMICAS

7. Las partes acuerdan dar estricto cumplimiento a las normas de seguridad y salud en el trabajo, la Ley N° 29783, el Decreto Supremo N° 017-2017-T y la Resolución Ministerial 249-2017-TR, debiendo cumplir LA MUNICIPALIDAD con otorgar a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728 y del régimen laboral de contratación administrativa

de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad a EL SINDICATO y de manera permanente, lo siguiente:

7.1.Implementación de la lavandería.

7.2.Implementación de servicios higiénicos, duchas, comedor, vestuarios, casilleros, dos (2): uno para ropa de trabajo y otro para ropa de casa y un almacén de herramientas.

7.3.Entregar bloqueadores solares cada semana al personal obrero de limpieza pública, áreas verdes, seguridad ciudadana, ordenamiento urbanos y maestranza afiliados a EL SINDICATO y a los que se afilien con posterioridad.

7.4.Entregar útiles de limpieza y desinfección (jabón carbólico, champú, mascarilla, alcohol) al personal obrero de campo afiliados a EL SINDICATO y a los que se afilien con posterioridad.

7.5.Entregar dos (02) tarros de leche Gloria, a diario, a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO y a los que se afilien con posterioridad.

7.6.Entregas dos (02) cajas de 10 litros de agua Cielo para el consumo de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO de parques y jardines, limpieza pública, seguridad ciudadana, ordenamiento urbano, maestranza y seguridad interna.

7.7.UNIFORMES DE TRABAJO. Acuerdan entregar cuatro (04) juegos de uniformes, de acuerdo a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en un porcentaje de ochenta por ciento (80%) de algodón en la calidad de tela en el mes de enero; dos (02)juegos para veranos y dos (02) juegos para invierno consistente en 2 pantalones, 2 polos, 2 casacas, 2 gorros, 2 guantes, 2 pares de zapatos, una mascarilla KN95 por día, alcohol, detergente, jabón carbólico a todas las áreas en general al personal de seguridad ciudadana, limpieza pública, parques y jardines, seguridad interna, ordenamiento urbano, maestranza y para todos los afiliados a EL SINDICATO, siendo estos del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728 y del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los que se afilien con posterioridad y en forma permanente.

EN CASO DE INCUMPLIMIENTO: El abono del monto de s/ 1,000.00 (Un mil y 00/100 soles) a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO siendo éstos del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728 así como del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057, el cual tendrá carácter permanente y debe ser cancelado en el primer semestre de cada año.

9.CUMPLIMIENTO DE LOS SEGUROS: VIDA LEY, DECRETO LEGISLATIVO N° 688 Y SCTR, LEY N° 26790: LA MUNICIPALIDAD acuerda mejorar los Seguros de Vida Ley, Decreto Legislativo N° 688 y el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo SCTR, Ley N° 26790. En caso de incumplimiento, la Entidad cumplirá con el pago de estos beneficios en forma directa.

13. LA MUNICIPALIDAD acuerda en brindar chequeo médico en materia de descarte d tuberculosis TBC y examen médico general a todos los trabajadores obreros afiliado a EL SINDICATO del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad, cada seis (6) meses y en forma permanente.

18.LA MUNICIPALIDAD acuerda reconocer los incrementos por costo de vida que fueron obtenidos en los años 2005 y 2009 por el Sindicato SUTRAMUN y los años 2013, 2014, 2015 y 2016 por el Sindicato SOMUPP, a la remuneración básica de todos los afiliados de EL SINDICATO.

22.LA MUNICIPALIDAD acuerda dar el día libre, por el día de la escoba, el día 05 de noviembre de cada año a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y en forma permanente.

III.DEMANDAS SOCIALES Y SINDICALES:

29.SEPELIO Y LUTO: LA MUNICIPALIDAD acuerda cubrir los gastos por sepelio en el monto de tres (03) remuneraciones mensuales y por luto en el monto de (03) remuneraciones mensuales por fallecimiento del titular y de sus familiares directos: padres, hijos, cónyuge, conviviente, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y de manera permanente. Asimismo, se otorgará el descanso laboral de diez (10) días hábiles para la ciudad de Lima y de quince (15) días hábiles para provincias.

IV.INCREMENTOS REMUNERATIVOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

37.INCREMENTO DE REMUNERACIONES: LA MUNICIPALIDAD acuerda otorgar a partir del 01 de enero de 2023 un incremento de remuneraciones en la suma de s/ 40.00 soles diarios o s/ 1,200.00 en forma mensual y permanente a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO siendo éstos del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad a EL SINDICATO, el mismo que tendrá carácter permanente.

38.CIERRE DE PLIEGO: LA MUNICIPALIDAD acuerda otorgar como cierre de pliego el monto de s/ 5,000.00 (Cinco mil y 00/100 soles) a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad, el mismo que tendrá carácter permanente y será cancelado a los treinta (30) días calendario contados desde la suscripción del Acta de Trato Directo o del Acta de Conciliación o desde la expedición del Laudo Arbitral.

39.VALE DE CONSUMO: LA MUNICIPALIDAD acuerda otorgar un vale de consumo por la suma de s/ 1,000.00 (Un Mil y 00/100 soles) para su canje en supermercados, el cual será entregado a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, siendo estos del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad, el cual será entregado en el mes de diciembre de cada año y de manera permanente.

40. CANASTA POR FIESTAS PATRIAS: LA MUNICIPALIDA acuerda entregar una canasta por Fiestas Patrias valorizada en la suma de s/ 1,000.00 soles (Un mil y 00/100

soles) a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, siendo estos del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y será entregada el 15 de julio de cada año, la misma que tendrá carácter permanente.

43. **BONIFICACIÓN POR EL DÍA 1° DE MAYO:** LA MUNICIPALIDAD acuerda incrementar la bonificación por el día 1 de mayo en la suma de s/ 1,000.00 (Un mil y 00/100 soles) adicional a lo que se viene percibiendo, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y será de manera permanente, teniendo en cuenta además que dicho incremento también será aplicable a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y de manera permanente, la que será abonada en el mes de mayo de cada año.

44. **BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO DEL DISTRITO:** LA MUNICIPALIDAD acuerda incrementar una bonificación por aniversario del distrito de Puente Piedra en el monto de s/ 1,000.00 soles (Un mil y 00/100 soles) adicional a lo que se viene percibiendo, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y será de manera permanente, teniendo en cuenta además que dicho incremento también será aplicable a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y de manera permanente, la que será abonada el día 15 de julio de cada año.

45. **BONIFICACIÓN POR EL DÍA 5 DE NOVIEMBRE:** LA MUNICIPALIDAD acuerda incrementar una bonificación por el día 5 de noviembre en el monto de s/ 1,000.00 (Un mil y 00/100 soles), adicional a lo que se viene percibiendo a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y será de manera permanente, teniendo en cuenta además que dicho incremento también será aplicable a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y de manera permanente, la que será abonada en el mes de noviembre de cada año.

46. **BONIFICACIÓN VACACIONAL.** LA MUNICIPALIDAD acuerda incrementar una bonificación vacacional en la suma de s/ 1,000.00 (Un mil y 00/100 soles) adicional a lo que se viene percibiendo, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y será de manera permanente, teniendo en cuenta además que dicho incremento también será aplicable a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y de manera permanente, la que se pagará a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO al momento de iniciar su fecha vacacional.

47. **BONIFICACIÓN DE ESCOLARIDAD:** LA MUNICIPALIDAD acuerda incrementar una bonificación de escolaridad en el monto de s/ 1, 000.00 (Un mil y 00/100 soles) adicional a lo que se viene percibiendo, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y será de manera permanente, teniendo en cuenta además que dicho incremento también será aplicable a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y de manera permanente, la misma que se abonará en el mes de enero de cada año.

48. **BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO:** LA MUNICIPALIDAD acuerda otorgar un incremento en la suma de s/ 300.00 (Trescientos y 00/100 soles) mensuales, adicional a lo que se viene percibiendo por el concepto de refrigerio, a partir del 01 de enero de 2023, de manera permanente, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y será de manera permanente, teniendo en cuenta además que dicho incremento también será aplicable a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y de manera permanente.

49. **BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD:** LA MUNICIPALIDAD acuerda otorgar un incremento en la suma de s/ 300.00 (Trescientos y 00/100 soles) mensuales, adicional a lo que se viene percibiendo por el concepto de movilidad, a partir del 01 de enero de 2023, de manera permanente, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y será de manera permanente, teniendo en cuenta además que dicho incremento también será aplicable a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y de manera permanente.

50. **BONIFICACIÓN POR ASIGNACIÓN FAMILIAR:** LA MUNICIPALIDAD conviene en otorgar la asignación familiar a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad, con el equivalente al 10% de la remuneración total que percibe cada trabajador con vínculo laboral vigente y que tengan hijos menores de dieciocho (18) años. Esta bonificación también será efectivizada para aquellos trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 que tengan hijos mayores de dieciocho (18) años que cursan estudios superiores y hasta que culminen los mismos o en su defecto, hasta que cumplan los veinticuatro (24) años de edad, lo que ocurra primero. El pago de este concepto será de manera mensual, a partir del 01 de enero de 2023, teniendo carácter permanente.

51. **BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS:** LA MUNICIPALIDAD conviene otorgar bonificación por años de servicios, en forma permanente, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad

privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad, quienes durante la vigencia del presente convenio colectivo, cuenten con 5, 10, 15, 20, 25 y 30 o más años de servicios, conforme se indica a continuación:

- *Dos (2) remuneraciones mensuales a quienes cuenten con 5 años de servicios.*
- *Tres (3) remuneraciones mensuales a quienes cuenten con 10 años de servicios.*
- *Cuatro (4) remuneraciones mensuales a quienes cuenten con 15 años de servicios.*
- *Cinco (5) remuneraciones mensuales a quienes cuenten con 20 años de servicios.*
- *Seis (6) remuneraciones mensuales a quienes cuenten con 25 años de servicios.*
- *Siete (7) remuneraciones mensuales a quienes cuenten con 30 años de servicios.*

52. GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIS Y NAVIDAD: LA MUNICIPALIDAD conviene en otorgar una gratificación por Fiestas Patrias y otra gratificación por Navidad a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad, ascendiente a una (1) remuneración adicional a lo que vienen percibiendo, como retribución o remuneración y será de carácter permanente.

54. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS POR CADA AÑO LABORADO: LA MUNICIPALIDAD conviene en otorgar una compensación por tiempo de servicios por cada año laborado, a los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad, ascendiente a una remuneración adicional a lo que vienen percibiendo como retribución o remuneración íntegra y de manera permanente, bajo las siguientes circunstancias:

- *Fallecimiento y/o cese del trabajador.*
- *La renuncia o retiro voluntario del trabajador.*
- *El mutuo disenso entre el trabajador y el empleador.*
- *La invalidez absoluta permanente.*
- *Jubilación.*
- *El despido en los casos y formas permitidos por la ley.*
- *El cese por causa objetiva en los casos y formas permitidos por la ley.*

56. JORNADA DE TRABAJO DE SEIS HORAS DIARIAS: LA MUNICIPALIDAD se compromete a restituir a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728 y del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057, la jornada de trabajo de seis (6) horas diarias – treinta y seis (36) horas semanales, en razón al Acta de Trato Directo celebrado entre la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú y la Municipalidad Provincial de Lima, de fecha 20 de setiembre de 1979, que establece la jornada de seis (6) horas diarias al personal obrero, la misma que será de carácter permanente.

57. RESPONSABILIDAD FUNCIONAL: LA MUNICIPALIDAD conviene otorgar a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad, la suma de s/ 1,000.00 (Un mil y 00/100 soles), por concepto de responsabilidad funcional, de enero a diciembre de 2023, de manera mensual y en forma permanente.

58. INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD: LA MUNICIPALIDAD conviene otorgar a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad, la suma de s/ 1,000.00 (Un mil y 00/100 soles) por concepto de incentivo por productividad, de enero a diciembre de 2023, de manera mensual y en forma permanente.

59. INCENTIVO POR CUMPLIMIENTO DE METAS. LA MUNICIPALIDAD conviene otorgar a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad, la suma de s/ 1,000.00 (Un mil y 00/100 soles) por concepto de incentivo por cumplimiento de metas, de enero a diciembre de 2023, de manera mensual y en forma permanente.”

22. **LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA** no presentó su propuesta final en la medida que se opuso al proceso arbitral, conforme se indica en su escrito de fecha 12 de febrero de 2024, en razón de haber tenido, dicha Entidad, por no presentado el proyecto de convenio colectivo cuya solución ha sido sometida al presente arbitraje.

Asimismo, es pertinente dejar constancia que en la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral de fecha 06 de febrero de 2024, LA MUNICIPALIDAD informó que no contaba con la propuesta final que le fue solicitada en la comunicación de convocatoria a dicha audiencia, por lo que se le concedió un plazo adicional de tres (03) días hábiles para que presente por escrito su propuesta final, plazo que venció el día 09 de febrero de 2024.

Luego de ello, LA MUNICIPALIDAD presentó el escrito de fecha 12 de febrero de 2024 en los términos indicados línea arriba.

Asimismo, en respuesta al traslado de la propuesta final presentada por EL SINDICATO, que le fue conferido mediante Resolución N° 1 de fecha 12 de febrero de 2024, LA MUNICIPALIDAD reiteró los conceptos antes expuestos, manifestando en su escrito de fecha 16 de febrero de 2024 que “...no cuenta con una propuesta final, toda vez que no se formó la comisión negociadora por parte de la entidad, y por tanto, no fue evaluada la viabilidad presupuestal del Pliego de reclamos presentado por el Sindicato.”

III. FUNDAMENTO DE LA FUNCIÓN ARBITRAL

23. El arbitraje es un medio de solución de conflictos, en virtud del cual, las partes deciden someter su controversia a la decisión de un tercero, a quien envisten de facultades para tal fin. En otras palabras, a través de este mecanismo, se traslada la competencia resolutoria de las

partes hacia afuera (heterocomposición), de modo que estas se sujetan a lo que determine el árbitro o tribunal - como en el presente caso - que hayan elegido.

24. Desde que en este mecanismo las partes se someten a la decisión de un tercero, tradicionalmente se ha requerido la manifestación de voluntad de los recurrentes, para someterse a la jurisdicción arbitral. Sin embargo, a lo largo de los años, el arbitraje ha demostrado tener una enorme utilidad para la vida en sociedad y las relaciones de trabajo, al punto de que actualmente, y como se verá posteriormente, su fundamento trasciende la esfera de la autonomía de la voluntad de las partes para llegar a tener un sustento constitucional como “jurisdicción de excepción”.

III.1. Fundamento general del arbitraje

25. El Artículo 139, numeral 1, de la Constitución Política, instituye la jurisdicción arbitral, reconociéndole, en el numeral 2 del mismo artículo, la garantía de independencia.
26. Los árbitros y tribunales arbitrales deben interpretar y aplicar las leyes y demás normas, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Constitución y con los preceptos y principios contenidos en las resoluciones del Tribunal Constitucional. Ello ha sido reiterado en las sentencias emitidas en los expedientes 6167-2005-PHC/TC el 28 de febrero de 2006 y 00142-2011-PA/TC el 21 de setiembre de 2011.
27. Los Tribunales Arbitrales tienen el deber de aplicar el principio de primacía de la Constitución, contenido en su artículo 51¹, en concordancia con el segundo párrafo del artículo 138² de la misma, que reconoce a los jueces y, por extensión, a los árbitros, el poder-deber de aplicar el control difuso de las normas incompatibles con la Constitución, lo que conculca, además, con lo normado en igual sentido en el artículo VI del Título Preliminar del Nuevo Código Procesal Constitucional³.

III.2. Sobre el principio de kompetenz- kompetenz.

28. Este Tribunal considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la “**kompetenz-kompetenz**” previsto en el artículo 34° de la Ley General de Arbitraje –Decreto Legislativo 1071–, que faculta a los árbitros a decidir acerca de las materias de su competencia.
29. De igual modo, el Tribunal Constitucional, en su sentencia del 28 de febrero de 2006, emitida en el expediente N° 6167-2005-PHC/TC, reconoce el principio “kompetenz-kompetenz” en el ámbito del arbitraje, en los siguientes términos:

“13. (...) este Tribunal considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la “kompetenz-kompetenz” previsto en el artículo 39° de la Ley General de Arbitraje –Ley N° 26572–, que faculta a los árbitros a decidir acerca de las materias de su competencia, y en el artículo 44o del referido cuerpo legal, que garantiza la competencia de los árbitros para conocer y resolver, en todo

¹ Constitución Política. Artículo 51.- Supremacía de la Constitución. “La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado.”

² Constitución Política. Artículo 138.- Administración de Justicia. Control difuso “(...) En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.”

³ Nuevo Código Procesal Constitucional. Artículo VII.- Control Difuso e Interpretación Constitucional. “Cuando exista incompatibilidad entre una norma constitucional y otra de inferior jerarquía, el juez debe preferir la primera, siempre que ello sea relevante para resolver la controversia y no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución. (...) Los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales conforme a la interpretación que resulte de las resoluciones del Tribunal Constitucional”.

momento, las cuestiones controvertidas que se promuevan durante el proceso arbitral, incluida las pretensiones vinculadas a la validez y eficacia del convenio.

14. Este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral (...), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria”

30. Es pertinente anotar que la referida sentencia del Tribunal Constitucional se expidió en el año 2006, por lo que menciona a la Ley General de Arbitraje cuando alude al principio “kompetenz-kompetenz”. Dicha Ley General fue sustituida por el Decreto Legislativo N° 1071, norma actualmente vigente que regula la materia. No obstante, los fundamentos de la sentencia mencionada mantienen su aplicación, en la medida que en el Decreto Legislativo N° 1071 también contempla dicho principio en sus artículos 3, 40 y 41, respectivamente:

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

“Artículo 40.- Competencia del tribunal arbitral. El tribunal arbitral es competente para conocer el fondo de la controversia y para decidir sobre cualesquiera cuestiones conexas y accesorias a ella que se promueva durante las actuaciones arbitrales, así como para dictar las reglas complementarias para la adecuada conducción y desarrollo de las mismas.”

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

31. Asimismo, en cuanto al principio “kompetenz-kompetenz”, la doctrina nacional también se ha pronunciado en el sentido que los árbitros están llamados a conocer y a resolver todas las controversias que se presenten durante el proceso arbitral:

“Este principio (...) alude a la facultad que tienen los árbitros para conocer todas las cuestiones controvertidas que se promuevan durante el proceso arbitral (relativas a derechos de carácter disponible por las partes) e incluso para decidir acerca de su propia competencia, cuando se planteen oposiciones relativas a la existencia, eficacia y validez del convenio”⁴

III.3. El principio de supremacía constitucional y jerarquía normativa

32. El principio de primacía constitucional establece que por sobre cualquier norma se encuentra la Constitución, por lo que los órganos jurisdiccionales -entre ellos el fuero arbitral- deberán

⁴ César Landa Arroyo “El arbitraje en el Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional” Themis, Revista de Derecho N° 53, pp. 29-42; p. 36.

siempre preferir su aplicación. Este principio ha sido consagrado en el artículo 138° de la Constitución, en los siguientes términos:

“Artículo 138°.- (...) En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior”

33. De otro lado, el principio de jerarquía normativa supone la coexistencia de normas de distinto rango -constitucionales, legales, reglamentarias- las que se ordenan bajo un criterio de jerarquía. Según ello, prevalecen las normas constitucionales sobre las legales y estas, a su vez, sobre las reglamentarias. Este principio ha sido consagrado en el artículo 51° de la Constitución, en los siguientes términos:

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

IV. FUNDAMENTO DEL ARBITRAJE EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

IV.1. Bloque de constitucionalidad y los Convenios de la OIT

34. 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).⁵
35. En los convenios antes citados se consagran, entre otros, el derecho a la negociación colectiva, que incluye a todos los trabajadores en general. 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.
36. 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 voluntaria “con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.
37. Dicho artículo consagra el principio de autonomía colectiva, el mismo que preside toda negociación, lo que excluiría toda intervención estatal que configure restricción, limitación o cualquier forma de intervención que pudiese restringir dicho principio.
38. En lo que corresponde al estímulo y fomento de la negociación colectiva el referido Convenio no se limita a disponer la no injerencia del Estado, sino que exige una acción positiva con la finalidad de procurar el uso intensivo o "pleno desarrollo" de la negociación colectiva.

IV.2. Derecho constitucional a la negociación colectiva

39. A fin de atender al conflicto subyacente a la relación de trabajo y hacer viable la coordinación y cooperación entre empleadores y trabajadores, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha desarrollado 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.

⁵ Ver la nota 8 de pie de página en este Laudo.

40. 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).

41. 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.
42. 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.”

43. De lo indicado por el Tribunal Constitucional, se desprende que el sustento del arbitraje en negociación colectiva 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

V. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL

44. Además del reconocimiento general en los tratados internacionales de derechos humanos mencionados, el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos está reconocido de manera específica en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo artículo 7 dispone:

*“Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.”*⁶

45. El reconocimiento general al derecho de negociación colectiva en el artículo 28 de la Constitución es reiterado en su artículo 42 para el caso de los servidores públicos, en los siguientes términos:

“Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.”

46. El texto constitucional citado en el párrafo precedente no autoriza a imponer a los servidores públicos limitaciones o exclusiones respecto al ejercicio de los derechos de libertad sindical, entre ellos, los de negociación colectiva, más allá de los casos mencionados en el texto constitucional de modo expreso y de las admitidas expresamente por las normas internacionales sobre la materia ratificadas por el Perú. Este criterio se encuentra recogido, además, en las sentencias del Tribunal Constitucional relacionadas a las acciones de inconstitucionalidad de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, Ley N° 29951, y de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.
47. El derecho constitucional a la negociación colectiva se concreta también en el deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (Exp. N° 0785-2004-AA/TC, fundamento 5).
48. En la misma línea, el Tribunal Constitucional ha reiterado en la STC N° 0008-2005-PI/TC que *“...los derechos de sindicación y huelga que la Constitución reconoce a los trabajadores también son aplicables a los empleados públicos, con las limitaciones que el propio texto constitucional establece.”*⁷

⁶ En similar sentido y complementariamente, el artículo 8 del mismo Convenio Internacional dispone: “La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.”

⁷ Sentencia de fecha 16 de Julio de 2013 en el Expediente N° 02566-2012-PA/TC: “Al respecto, debe recordar este Tribunal que, en la STC N.º 008-2005-PI/TC, hemos señalado que los derechos de sindicación y huelga que la Constitución reconoce a los trabajadores, también son aplicables a los empleados públicos, con las limitaciones que el propio texto constitucional establece. Así, por ejemplo, si bien el artículo 42º de la Constitución reconoce los derechos de sindicación huelga a los servidores públicos, precisa al mismo tiempo que los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, no son titulares de tales derechos.” (Fundamento 22). Ver además la sentencia emitida por el Pleno del Tribunal Constitucional el 03 de setiembre de 2015 en el expediente acumulado 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC.

En la misma sentencia el Tribunal Constitucional recuerda que “...ha dejado establecido que, para una adecuada interpretación del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, es preciso tener en cuenta el Convenio N° 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.”⁸

49. Del mismo modo, la sentencia del Pleno Jurisdiccional de fecha 03 de setiembre de 2015, emitida en el expediente acumulado 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, el Tribunal Constitucional reitera que los servidores públicos en general gozan del derecho a la negociación colectiva reconocido y garantizado en los artículos 28.2 y 42 de la Constitución y en el Convenio Internacional de la OIT N° 98:

- “(...) El reconocimiento a todos los trabajadores de los derechos de sindicación, huelga y negociación colectiva que realiza el artículo 28 de la Ley Fundamental también comprende a los trabajadores públicos. La ausencia de individualización semántica de este derecho en el artículo 42 de la Ley Fundamental no tiene por objeto excluir de su reconocimiento a este sector de trabajadores, sino enfatizar la importancia de los derechos a la sindicalización y huelga en este grupo de trabajadores.” (Fundamento 46).
- “Podría decirse, incluso, que tras la afirmación de que los servidores públicos titularizan el derecho a la sindicalización y a la huelga en los términos que formula el artículo 42 de la Constitución se encuentra implícitamente reconocido el derecho a la negociación colectiva. Esto es consecuencia de una interpretación institucional de dichos derechos a la sindicalización y a la huelga. De acuerdo con el primero, el derecho a la sindicalización garantiza que los trabajadores constituyan organizaciones laborales tendientes a representar sus intereses. Esta representación tiene lugar, entre otros espacios, en el proceso de negociación de las condiciones del trabajo con sus empleadores. La negociación colectiva, así, es una de las principales actividades de los órganos de representación de las organizaciones de trabajadores.” (Fundamento 47).
- “Ese ha sido, por lo demás, el criterio que ha tenido este Tribunal, al sostener que “las organizaciones sindicales de los servidores públicos serán titulares del derecho a la negociación colectiva, con las excepciones que establece el mismo artículo 42” (fundamento 52 de la STC 0008-2005-PPTC), de modo pues que es una obligación constitucional del Estado privilegiar y fomentar la negociación colectiva, y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales, también en el ámbito público.” (Fundamento 50).

50. Asimismo, el Tribunal Constitucional insiste en que el derecho fundamental a la negociación colectiva comprende también el derecho de negociar remuneraciones y beneficios de contenido económico: “Igualmente, el concepto “condiciones de trabajo y empleo” comprende

⁸ STC N° 02566-2012-PA/TC de fecha 16 de Julio de 2013, fundamento 23. Adicionalmente, en el punto 5 de la parte resolutive de la sentencia 008-2005-AI/TC, el Tribunal Constitucional resuelve “DECLARAR que, de acuerdo a lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a la reiterada jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, los derechos laborales de los trabajadores, como los de sindicación, negociación colectiva y huelga previstos en el artículo 28° de dicho texto, deberán interpretarse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el artículo 8° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales o Culturales o “Protocolo de San Salvador”; el Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación; el artículo 6° del Convenio N.° 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; y el Convenio N.° 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, entre otros tratados de derechos humanos.”

la posibilidad de que entre trabajadores y empleadores se alcancen acuerdos relacionados con el incremento de remuneraciones.” (Fundamento 62).

51. Estos mismos criterios han sido reiterados por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de Pleno Jurisdiccional emitida el 26 de abril de 2016 en los expedientes acumulados 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC, en la que se evalúa la constitucionalidad, entre otras, de las disposiciones contenidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que contemplaban prohibiciones a la negociación colectiva de incrementos de remuneraciones beneficios económicos y que prohibían igualmente que los laudos arbitrales concedan tales beneficios.

Entre otros aspectos relevantes, el Tribunal Constitucional, con los votos necesarios para formar sentencia, incorpora las siguientes consideraciones:

- Invoca nuevamente los artículos 28 y 42 de la Constitución como fuente del derecho a negociación colectiva que alcanza a los servidores públicos (Fundamentos 140 a 146).
- “..si bien la obligación constitucional de estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y las organizaciones de trabajadores, lleva consigo alguna disminución del papel del Estado en la fijación de las condiciones de trabajo y empleo, no puede desembocarse en una anulación de su rol estatal de garante de los derechos fundamentales y de los bienes o principios constitucionales que puedan estar involucrados, particularmente en este caso el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos.” (Fundamento 150).
- “...si bien el Estado tiene un margen de discrecionalidad con relación al diseño y ejecución de las actividades destinadas al cumplimiento del deber de fomento del derecho a la negociación colectiva (artículo 28.2 de la Constitución), también lo es que no puede invocar dicha discrecionalidad para recortar, suprimir o vaciar de contenido a este derecho (deber de garantizar) o establecer una omisión, entorpecimiento u obstaculización a su ejercicio (deber de fomento), a menos que se trate de un supuesto que sea conforme con los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. (...)” (Fundamento 160).
- La existencia de los límites presupuestarios derivados de los principios de previsión y equilibrio presupuestal contenidos en los artículos 77° y 78° de la Constitución “...sin embargo, no pueden llevar al extremo de considerar a la negociación colectiva en la administración pública como derecho vacío o ineficaz, puesto que una interpretación en ese sentido sería contraria a la concepción de la Constitución como norma jurídica.” (Fundamento 164).
- Que las remuneraciones de los servidores públicos se determinen en la Ley de Presupuesto del Sector Público de cada año fiscal “...no supone que se tenga que excluir la posibilidad de discutir o negociar la fijación y determinación de los beneficios económicos de los trabajadores públicos siempre que se respete el límite constitucional del presupuesto equitativo y equilibrado antes mencionado.” (Fundamento 164).
- “Por todo lo expuesto anteriormente, a juicio de este Tribunal Constitucional, una interpretación adecuada y razonable de los artículos 28.2, 42, 77 y 78 del texto constitucional y los Convenios 98 y 151 de la OIT, referidos al mecanismo de la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública es aquella que permite o faculta a los trabajadores o servidores públicos la posibilidad de discutir o plantear el

incremento de las remuneraciones y otros aspecto de naturaleza económica través del mecanismo de la negociación colectiva, siempre que sea respetuosa del principio de equilibrio presupuestal.” (Fundamento 165).

52. Sobre estas mismas materias, tanto el Comité de Libertad Sindical como la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendación de la OIT tienen una línea uniforme en sus reiterados pronunciamientos. De ello es pertinente citar ahora dos pronunciamientos.

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 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].⁹

53. 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

⁹ 357º Informe del Comité de Libertad Sindical. OIT. Ginebra. Junio de 2010. Párrafo 945.

productividad, conforme lo reconoce el artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo No. 010-2003-TR.

Asimismo, el artículo 4 de la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, términos equivalentes, contempla que el objeto de la negociación colectiva es la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En consecuencia, cualquier prohibición que pretenda imponerse al convenio colectivo o al laudo arbitral de otorgar beneficios de naturaleza económica, desnaturaliza la esencia de la negociación colectiva y el arbitraje laboral, al negárseles la posibilidad de lograr su objeto principal.

54. Sin perjuicio de las consideraciones que se han expuesto en los párrafos que anteceden, el Tribunal Constitucional ha precisado que el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, como cualquier otro derecho, no es absoluto y está sujeto a límites, refiriéndose entre ellas a las normas en materia presupuestaria para el caso de los trabajadores del sector público, señalando que las negociaciones colectivas de dichos trabajadores deberán efectuarse considerando el límite constitucional de un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República.
55. En este sentido, las disposiciones legales que obligan a que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado no vulnera *per se* el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical. Por ello, los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto¹⁰.

Igualmente, el Tribunal Constitucional ha establecido que toda mejora económica debe armonizarse con la disponibilidad presupuestaria, a cuyo efecto debe tenerse asegurado su financiamiento mediante ingresos propios, a fin de no afectar el equilibrio presupuestario (Fundamento 11 de la STC 01035-2001-AC/TC, publicada el 3 de junio de 2003).

56. De otro lado, teniendo presente que se trata de un derecho fundamental de rango constitucional, cualquier restricción al ejercicio del derecho de negociación colectiva debe ser razonable y proporcional, privilegiando, en toda circunstancia y en la mayor medida posible, la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo e incrementos remunerativos.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 12 de agosto de 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC: “(...) En el caso del Perú, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, a través de sus organizaciones sindicales, como cualquier otro derecho, no es absoluto y está sujeto a límites. En efecto, dentro de las condiciones nacionales a que hace referencia el Convenio 151.º, la Constitución establece determinadas normas relativas al presupuesto público. En efecto, a tenor de los artículos 77.º y 78.º de la Norma Suprema, el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, y su proyecto debe estar efectivamente equilibrado. Consecuentemente, si el empleador de los servidores públicos es el Estado a través de sus diferentes dependencias, las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado. Por ello, en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, éstas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, ya que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación.” (Fundamento 53). “Por otro lado, una negociación colectiva en el ámbito laboral implica contraponer posiciones, negociar y llegar a un acuerdo real que ambas partes puedan cumplir. En tal sentido, no porque la ley disponga que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado se vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical. En efecto, precisamente después de los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva, conforme a la legislación vigente para los servidores públicos, los que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto.(...)” (Fundamento 54). Ver también la Sentencia de fecha 16 de julio de 2013 en el Expediente N° 02566-2012-PA/TC: fundamento 24, que reitera estos conceptos.

En tal sentido, son pertinentes los siguientes pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de OIT¹¹:

- “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.)”

57. El Tribunal Constitucional ha recordado también que “...una negociación colectiva en el ámbito laboral implica contraponer posiciones, negociar y llegar a un acuerdo real que ambas partes puedan cumplir. En tal sentido, no porque la ley disponga que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado se vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical. En efecto, precisamente después de los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva, conforme a la legislación vigente para los servidores públicos, los que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto.”¹²

VI. CONSIDERACIONES SOBRE EL CASO CONCRETO

VI.1. Normativa aplicable. Ley 31188 y Decreto Supremo N° 008-2022-PCM

58. A la fecha de instalación del presente arbitraje, esto es el 06 de febrero de 2024, se encontraba vigente la Ley N° 31188. En razón de ello, en el Acta de Instalación de esa fecha se indicó de manera expresa que este arbitraje “...se rige por las disposiciones pertinentes de la Ley N° 31188, Ley de Negociación colectiva en el Sector Estatal, y del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188...”

Asimismo, se agregó, además, que son de aplicación supletoria las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, así como del, Decreto Legislativo N° 1071, Ley de Arbitraje.

Adicionalmente, se ha consignado que “En caso de deficiencia o vacío de las normas legales mencionadas, el Tribunal Arbitral decidirá en forma definitiva del modo que considere apropiado, atendiendo a los principios y prácticas en materia arbitral.”

¹¹ 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.

¹² Ver las sentencias del Tribunal Constitucional de fecha 12 de agosto de 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC, fundamento 54, y la Sentencia de fecha 16 de Julio de 2013 en el Expediente N° 02566-2012-PA/TC, fundamento 24, citadas en la nota 8 precedente.

59. De otro lado, la Ley N° 31188 se aplica en consonancia con lo dispuesto por la Ley N° 31953, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, publicada el 6 de diciembre de 2023, cuyos alcances se desarrollan en el siguiente apartado.

En adición a ello, siendo que al momento de emitirse el presente laudo arbitral están vigentes el artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 006-2024 y el artículo 28 de la Ley 32103, se evalúan más adelante las implicancias de estas normas legales en relación al presente arbitraje.

VI.2. Sobre el fallo de equidad, el principio de razonabilidad y el principio de equilibrio presupuestal

60. Al momento de la elección de una de las propuestas finales, el Tribunal Arbitral debe evaluar su contenido, teniendo presente la naturaleza de fallo de equidad del laudo arbitral. En tal sentido, el Tribunal debe procurar una solución equitativa para el caso concreto, más aún cuando se trata de un conflicto de índole económico laboral.

61. Por su parte, el Tribunal Arbitral advierte la existencia de pedidos de beneficios de índole económica en la propuesta final presentada por EL SINDICATO, según se puede ver en el párrafo 21 precedente.

Como se ha anotado en el párrafo 22 anterior, LA MUNICIPALIDAD no ha formulado, por las razones que expone en los escritos que se mencionan en dicho párrafo, propuesta final de solución al diferendo sometido al presente arbitraje.

62. De otro lado, también se debe tener en cuenta los principios de razonabilidad y de equilibrio presupuestal, los cuales deben encontrarse presentes inherentemente a este tipo de arbitrajes económicos que comprenden a entidades del Estado.
63. En este marco, el principio de razonabilidad, en palabras de Américo Plá Rodríguez, es entendido en los siguientes términos:

“Noción. - Reducido pues, a su expresión más escueta, podemos decir que el principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

Podría decirse, quizá que una afirmación tan elemental no es exclusiva del derecho del trabajo, sino propia de todas las ramas del derecho. Todo el orden jurídico se estructura en torno de criterios de razón y de justicia que parten de la naturaleza de la persona humana y buscan concretar un ideal de justicia (...)

Se trata, como se ve, de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplica en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.”¹³

64. Asimismo, debemos tener presente que el principio de razonabilidad es un principio general del derecho, y que su observancia es obligatoria a partir de lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 139° de la Constitución Política y el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil, que se transcriben textualmente:

“Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia

Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

¹³ PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. De Palma – Buenos Aires. Segunda Edición. 1978. P. 284 – 285.

(...)

8. El principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley.

En tal caso, deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario.”

“Obligación de suplir los defectos o deficiencias de la ley

Artículo VIII.- Los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y, preferentemente, los que inspiran el derecho peruano.”

65. De otro lado, es pertinente remarcar que la negociación colectiva en la administración pública debe observar los principios de previsión y provisión presupuestal, contemplados en los artículos 77 de la Constitución y 3.c. de la Ley N° 31188, constituyéndose en límites admisibles al poder de negociación colectiva, sin vaciar de contenido y privar de eficacia tal derecho fundamental.
66. En efecto, desde que la Administración Pública se financia con los recursos de todos los peruanos, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sin límite alguno podría generar una afectación al interés público y al cumplimiento de los fines públicos de las entidades del Estado. De ahí que, tratándose de la administración pública, se admiten ciertas limitaciones al derecho en cuestión, siempre que, como se ha dicho, no se vacíe de contenido y se prive de eficacia al derecho constitucional a la negociación colectiva.
67. En este orden de ideas, el Tribunal Arbitral considera importante no apartarnos del contenido que nuestra Constitución Política le otorga tanto al presupuesto público como al equilibrio presupuestal, y que el Tribunal Constitucional desarrolla en su sentencia de fecha 3 de septiembre de 2015, recaída en los expedientes acumulados N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, como lo expresado en las siguientes líneas:

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

(...)

56. Tampoco es una cuestión que esté en manos del legislador disponer que la negociación colectiva se lleve a cabo bajo un sistema de intervencionismo estatal que

anule la autonomía de los trabajadores y empleadores para negociar con la mayor libertad posible las condiciones de trabajo. A este efecto, el Tribunal recuerda que, de acuerdo con los artículos 28 y 42 de la Constitución, interpretados de conformidad con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (IV Disposición Final y Transitoria de la Constitución) -y, en particular, con lo dispuesto en los Convenios 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y 151, sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública-, la negociación colectiva es aquel proceso de diálogo realizado entre organizaciones que representan los intereses de los sectores involucrados en una relación de trabajo, encaminados a lograr un acuerdo, contrato o convenio colectivo entre las partes en el marco de una relación laboral, con el objeto de fijar o reglamentar las condiciones de trabajo y de empleo, o, lo que es lo mismo, "mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los destinatarios" (fundamento 3 de la STC 0261-2003-AA/TC).

(...)

66. Por otro lado, la negociación colectiva en la Administración Pública está condicionada por los procesos presupuestarios, los cuales, a su vez, dependen de factores como el crecimiento económico, la deuda pública, el nivel de descentralización, el grado de estabilidad política, la tendencia política del Gobierno, la demografía, la tasa de desempleo, la participación del sector público en el PBI, las preferencias de los contribuyentes, la evolución de los ciclos económicos y las reglas presupuestarias de cada ordenamiento (OIT. La negociación colectiva en el sector público, 2011).

(...)

82. Por otro lado, los límites a la negociación colectiva de los trabajadores que pertenecen al sector público serán admisibles siempre que estos sean razonables y proporcionales, es decir, que no terminen desnaturalizando el contenido de este derecho, el cual supone la capacidad de negociar salarios justos, condiciones humanas y equitativas de trabajo, seguridad y protección en el trabajo, entre otros.

(...)

87. No obstante que tales limitaciones o prohibiciones excesivas en el tiempo se han declarado incompatibles con el Convenio 98 de la OIT, el Comité de Libertad Sindical ha expresado ser consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, y de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado (Caso 1617, Quejas contra el gobierno del Ecuador presentadas por la Confederación de Trabajadores de Ecuador). Por ello, ha señalado que la legislación que establece las restricciones debería dejar de tener efectos corno máximo en las fechas estipuladas en la ley, o incluso antes, si mejora la situación financiera y económica (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párr. 1025).

(...)

90. Así pues, una interpretación adecuada y razonable de los artículos 28, 42, 77 y 78 de la Constitución, así como de los Convenios 98 y 151 de la OIT, referidos a la negociación colectiva en la Administración Pública, confiere el derecho de los trabajadores o servidores públicos de discutir el incremento de las remuneraciones a través del mecanismo de la negociación colectiva, con respeto del principio de

equilibrio y legalidad presupuestales. Y si bien las restricciones o prohibiciones a que se negocie el incremento de sus remuneraciones no son en sí mismas inconstitucionales, tal estatus jurídico-constitucional se alcanza todas las veces en que la prohibición exceda los tres años, que es el lapso máximo para que una medida de esta naturaleza puede prorrogarse”.

68. En consecuencia, la decisión de este Tribunal Arbitral será un fallo de equidad, basado en el principio de razonabilidad, y respetando el principio constitucional de equilibrio presupuestal, que se recoge en la Ley N° 31188. Ello en armonía con el carácter del derecho de negociación colectiva como derecho humano fundamental, según se ha expuesto líneas arriba, y el mandato de fomento de la negociación colectiva que emana del artículo 28.2 de la Constitución.

En tal sentido, es pertinente remitirse a lo anotado líneas arriba, en los párrafos 55, 56 y 57 y en la nota de pie de página 10, en el sentido que, con referencias a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional que se citan en dichos párrafos y nota, se tiene que las negociaciones colectivas de los trabajadores del sector público deben efectuarse considerando el límite constitucional de un presupuesto equilibrado y equitativo; que, teniendo presente que las disposiciones legales que obligan a que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado no vulnera *per se* el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical, los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto; y que, teniendo presente que se trata de un derecho fundamental de rango constitucional, cualquier restricción al ejercicio del derecho de negociación colectiva debe ser razonable y proporcional, 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 consecuencia, como se ha anotado en los párrafos 65 y 66 precedente, las limitaciones al ejercicio del derecho a negociación colectiva que se deriven de las normas en materia presupuestaria no pueden aplicarse de manera que se vacíe de contenido el derecho fundamental a la negociación colectiva y se le reste eficacia, convirtiendo además en ineficaces las disposiciones contenidas en la Ley N° 31188 referidas al objeto de dicha Ley y a las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva en dicho marco normativo, que se citan a continuación:

“Artículo 1. Objeto de la Ley

La Ley tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.”

“Artículo 4. Materias comprendidas en la negociación colectiva

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

VI.3. Disposiciones en las Leyes del Presupuesto del Sector Público aplicables

69. La norma en cuyo contexto se lleva a cabo el presente arbitraje es la Ley N° 31188, que no sólo no establece limitaciones adicionales a la negociación colectiva y, en especial, a la posibilidad de conceder incrementos de remuneraciones y beneficios económicos, sino que los permite de manera expresa en los artículos citados en el párrafo 68 precedente, según las consideraciones expuestas en el acápite anterior.
70. Entre estas, se encuentra el principio de equilibrio presupuestal, el mismo que es tomado en cuenta al momento de emitir el presente Laudo Arbitral y en las consideraciones económicas que lo componen, así como también la razonabilidad y proporcionalidad debida.
71. De otro lado, es pertinente anotar que al momento de la emisión del presente laudo arbitral está vigente la Ley N° 31953, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, norma que también es tomada en consideración por este Tribunal y que, además, en su artículo 28 dispone lo siguiente respecto al otorgamiento de beneficios económicos en las negociaciones colectivas realizadas en el Marco de la Ley N° 31188:

“Artículo 28.- Excepciones para la aprobación de conceptos de ingresos en el marco de los convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales aprobados de conformidad con la Ley 31188

28.1 Se exceptúa de la prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y concepto de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuentes de financiamiento; asimismo, de la prohibición de la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con la misma características señaladas anteriormente, establecidas en el artículo 6 de la presente ley, para efectos de la aprobación de conceptos de ingresos en el marco de los convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales aprobados de conformidad con la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

28.2 Para efecto de lo establecido en el numeral precedente, todo proceso de negociación colectiva o proceso de arbitraje laboral, se sujeta al cumplimiento de las normas de la administración financiera del sector público, respetando estrictamente los principios de equilibrio y programación multianual, las reglas macro fiscales y las reglas para la estabilidad presupuestaria para cada año fiscal, bajo responsabilidad.

28.3 Los procesos de negociación colectiva y/o procesos de arbitraje laboral que se encuentren en trámite, se adecúan a lo establecido en la presente disposición.”

En consecuencia, como se puede ver del texto citado, la Ley N° 31953, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024 contempla de manera expresa la posibilidad de otorgamiento de incrementos y mejoras en las remuneraciones y beneficios de contenido económico para los trabajadores, en el marco de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, siendo este precisamente el caso de la negociación colectiva sometida al presente arbitraje.

72. De otro lado, en adición a lo anotado en el párrafo que antecede, es pertinente tener presente que el artículo 5.b. de la Ley N° 31188 dispone que *“En los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad.”*

En este mismo sentido, el numeral 2 de la cuarta disposición transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, dispone: *“La aprobación y reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos y, refrigerio y movilidad de los trabajadores de los Gobiernos Locales, se atienden con cargo a los ingresos corrientes de cada Municipalidad.”*

En consecuencia, en el caso concreto de la negociación colectiva sometida al presente arbitraje, los beneficios de incidencia presupuestal que eventualmente pudieran concederse, no comprometen a otros recursos del Tesoro Público.

73. Por otra parte, siendo que al emitirse el presente Laudo Arbitral se encuentra vigente el Decreto de Urgencia N° 006-2024, 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, es pertinente referirse a su incidencia respecto del presente arbitraje.

- a. Este Decreto, dispone lo siguiente:

“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.”

- b. El Tribunal Arbitral encuentra que sobre esta materia el artículo 17 de la Ley N° 31188 al referirse a las características del convenio colectivo, dispone en el numeral 5 lo siguiente:

“Sus cláusulas siguen 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.”

Como se puede ver, el artículo 18.1. del Decreto de Urgencia N° 006-2024 dispone la temporalidad de los acuerdos derivados de la negociación colectiva, y señala que esto debe ser considerado en los laudos arbitral. Por su parte, la Ley N° 31188 dispone de manera expresa que las cláusulas del convenio colectivo y, por extensión del laudo arbitral, son permanentes y que, de manera excepcional, son temporales, si ello se acuerda de manera expresa.

- c. De otro lado, se evidencia que el citado artículo 17.5 de la Ley N° 31188, se encuentra vigente, pues, no ha sido derogado ni suspendido en su eficacia, tratándose, además, de una Ley aprobada por el Congreso de la República, para viabilizar el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva de los trabajadores que prestan servicios en el sector estatal¹⁴, en los siguientes términos:

“Artículo 1. Objeto de la Ley

La Ley tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del

¹⁴ En relación a este tópico, ver el párrafo 74.h de este laudo arbitral.

Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.”

- d. En consecuencia, la citada Ley N° 31188 es una Ley especial que ha sido emitida en atención al reconocimiento de tal derecho fundamental en el artículo 28 de la Constitución y en los Convenios 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Perú.
- e. En el marco normativo citado El Tribunal Arbitral entiende que el antes citado artículo 18.1 del Decreto de Urgencia N° 006-2024 regula la temporalidad de los convenios colectivos, en tanto que la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, que continúa en vigencia, regula en el citado artículo 17.5 tanto la temporalidad como la permanencia de las cláusulas del convenio colectivos.

En tal sentido, el artículo 17.5 de la Ley N° 31188 dispone que las cláusulas del convenio colectivo “...siguen surtiendo efecto hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique”, contemplando entonces la temporalidad sujeta a que un acuerdo o convenio posterior modifique la cláusula previa. Del mismo modo, el artículo 17.5 citado dispone de manera expresa que las cláusulas del convenio colectivo, son permanentes, es decir, que tienen vocación de permanencia y perdurabilidad, salvo que, *a posteriori*, se celebren acuerdos que limiten de manera expresa su vigencia en el tiempo, es decir, que se incorpore la temporalidad.

- f. Sin perjuicio de lo anotado, es pertinente recordar que La Ley N° 31188 incorpora de manera expresa en el artículo 3, entre los principios de la negociación colectiva en el sector estatal, el de “...previsión y provisión presupuestal: En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria.”

En virtud de ello, a fin de asegurar que tal principio logre eficacia, dispone en el artículo 10 que “La parte empleadora asegura, bajo responsabilidad, que en la negociación colectiva en el sector público, su representación garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados.”

Con tal finalidad, el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM incluye en el artículo 13 reglas y medidas para asegurar que se acredite la viabilidad presupuestal mencionada.

En consecuencia, la Ley N° 31188 y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, incorpora principios y reglas para asegurar que los beneficios económicos con incidencia presupuestal que deriven de las negociaciones colectivas y del arbitraje que les es sucedáneo, sean compatibles con las capacidades de las entidades para generar recursos presupuestales que permitan financiar el otorgamiento de tales beneficios. Estos principios y reglas son compatibles con los que inspiran la dación del Decreto de Urgencia N° 006-2024 y sus reglas, entre ellas, las contenidas en el antes citado artículo 18.

Adicionalmente, es pertinente recordar, como se ha anotado en el párrafo 72 que antecede, que “En los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad” y que “La aprobación y reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos y, refrigerio y movilidad de los trabajadores de los Gobiernos Locales, se atienden con cargo a los ingresos corrientes de cada

Municipalidad”, según se dispone en los artículos 15.b de la Ley N° 31188 y el numeral 2 de la cuarta disposición transitoria de la Ley N° 28411.

- g. En atención a las consideraciones que anteceden, el Tribunal Arbitral entiende que, para el caso que nos ocupa, el citado artículo 17.5 de la Ley N° 31188 citado líneas arriba, es de aplicación preferente al presente arbitraje, por lo que las tendrá presente al momento de pronunciarse sobre la permanencia o temporalidad de las peticiones que finalmente se concedan en el presente Laudo Arbitral.
74. De otro lado, igualmente, al momento de emitir el presente laudo arbitral se encuentra vigente la Ley N° 32103, publicada el día 26 de julio de 2024, cuyo artículo 28 tiene incidencia en la negociación colectiva descentralizada en el sector estatal
- a. El artículo 28 de la Ley N° 32103 dispone lo siguiente:
- “Artículo 28. Medidas en materia de negociación colectiva a nivel descentralizado por entidad pública, por ámbito territorial o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente*
- 28.1. En los procesos de negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito territorial, entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, realizadas en el marco de la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, solo son materias negociables las condiciones de trabajo o de empleo sin incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito. Lo establecido en el presente numeral debe ser considerado en la emisión de laudos arbitrales, bajo responsabilidad.*
- 28.2. El funcionario o directivo público que suscriba convenios colectivos y actas de conciliación que contravengan lo establecido en el marco normativo vigente, son pasibles de responsabilidad civil, penal, administrativa y funcional.*
- b. El Tribunal Arbitral entiende que esta disposición legal entra en colisión directa con lo normado en el artículo 4 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, que se cita textualmente en el párrafo 68 precedente, que contempla como objeto de la negociación colectiva, cuyo ejercicio se regula en dicha norma, de conformidad con el artículo 28 de la Constitución y los convenios 98 y 151 de la OIT, la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo “...que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica...”.
- c. Asimismo, el citado texto del artículo 28 de la Ley 32103 entra en colisión directa con lo normado en el artículo 28 de la Ley N° 31953, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, que se cita textualmente en el párrafo 71 precedente, que exceptúa de manera expresa de las prohibiciones contempladas en el artículo 6 de la misma Ley, “...para efectos de la aprobación de conceptos de ingresos en el marco de los convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales aprobados de conformidad con la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.”
- d. Como se puede ver, mientras que el artículo 28 de la Ley 32103 dispone que en la negociación colectiva de nivel descentralizado en el marco de la Ley 31188 solo son materias negociables las condiciones de trabajo o de empleo sin incidencia económica, las Leyes 31188, artículo 4, y 31953, artículo 28, permiten de manera expresa la negociación y celebración de acuerdos y emisión de laudos arbitrales que contemplen la

determinación de remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica.

- e. De otro lado, este Tribunal Arbitral entiende que la Ley N° 31188 se encuentra vigente, incluyendo su artículo 4 antes citado, pues, no han sido derogados ni suspendido en su eficacia, tratándose, además, de una Ley aprobada por el Congreso de la República, para viabilizar el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva de los trabajadores que prestan servicios laborales en el sector estatal. Del mismo modo, se encuentra vigente el citado artículo 28 de la Ley 31953 antes citado.
- f. En adición a estas consideraciones, se debe tener presente lo anotado en el apartado V precedente, respecto al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos en los artículos 28 y 42 de la Constitución y de los convenios 98 y 151 de la OIT, derecho que, según los pronunciamientos del Tribunal Constitucional que se cita en el párrafo 50 que antecede, comprende la posibilidad de que *“...entre trabajadores y empleadores se alcancen acuerdos relacionados con el incremento de remuneraciones.”*

Como se ha anotado también en el párrafo 51 que antecede, el Tribunal Constitucional ha reiterado este criterio en la Sentencia de Pleno Jurisdiccional de fecha el 26 de abril de 2016 en los expedientes acumulados 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC, en la que evalúa la constitucionalidad, entre otras, de las disposiciones contenidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que contemplaban prohibiciones a la negociación colectiva de incrementos de remuneraciones beneficios económicos y que prohibían igualmente que los laudos arbitrales concedan tales beneficios.

Es pertinente recordar que, en virtud de las consideraciones que se reproducen en el párrafo 51 que antecede, el Tribunal Constitucional concluyó que *“...la disposición legal que prohíbe la negociación colectiva para mejorar la compensación económica, que permite su uso únicamente en el caso de las compensaciones o económicas...resultan inconstitucionales por contravenir el derecho a la negociación colectiva y el deber de su fomento...”*

Asimismo, en el párrafo 2 de la parte Resolutiva de la misma sentencia, el Tribunal Constitucional mandó que se debe interpretar que la expresión *“...‘condiciones de trabajo y condiciones de empleo’ incluye también la materia remunerativa y otras materias con incidencia económica”*.

- g. En adición a ello, en el mismo párrafo se citan pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, que los que se establece 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...”*
- h. A ello se suma el hecho de que la Ley N° 31188 ha sido emitida en cumplimiento del mandato contenido en la citada Sentencia de Pleno Jurisdiccional de fecha el 26 de abril de 2016 en los expedientes acumulados 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC, que exhortó al Congreso de la República a cubrir la ausencia (total o parcial) de legislación de modo que regule de manera integral todos los aspectos vinculados a la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública (fundamento 175).

En tal sentido, en el párrafo 4 de la parte resolutive de la sentencia citada, el Tribunal Constitucional reiteró *“...la exhortación al Congreso de la República en la sentencia de*

inconstitucionalidad de fecha 3 de setiembre de 2015 (Expedientes 3-2013-PI; 042013-P1; 23-2013-PI-acumulados) para que, en el marco de sus atribuciones y, conforme a lo señalado en el fundamento 157 de la presente sentencia, apruebe la regulación de la negociación colectiva...”.

Si bien, el legislador excedió los plazos concedidos en dicha sentencia para tal efecto, finalmente el Congreso de la República cumplió lo ordenado por el Tribunal Constitucional, mediante la aprobación de la Ley N° 31188 que reguló de manera integral el ejercicio del derecho de negociación colectiva de los trabajadores de la administración pública, que tiene por objeto “...la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica...”, como dispone su artículo 4.

En consecuencia, la disposición contenida en el artículo 28 de la Ley N° 32103 citada línea arriba se emite en un nuevo escenario normativo, en el que, a diferencia de los años en que el Tribunal Constitucional emitió la sentencia de inconstitucionalidad que se cita en el literal anterior, se encuentra en vigencia desde el mes de mayo de 2021, la Ley N° 31188, que regula en su integridad y de forma idónea el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en las entidades del sector estatal.

- h. De otro lado, es pertinente reiterar lo anotado en el párrafo 73.f anterior en el sentido que La Ley N° 31188 incorpora de manera expresa en el artículo 3, entre los principios de la negociación colectiva en el sector estatal, el de previsión y provisión presupuestal: “*En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria.*”

Asimismo, en línea con tal principio, se dispone en el artículo 10 que la parte empleadora debe asegurar, bajo responsabilidad, que, en la negociación colectiva en el sector público, “...garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados.”

Asimismo, el artículo 13 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM contempla disposiciones para asegurar que se acredite la viabilidad presupuestal mencionada, disponiendo la emisión a tal efecto de un informe específico en tal sentido.

En consecuencia, como se ha dicho antes, la Ley N° 31188 y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, incorporan principios y reglas para asegurar que los beneficios económicos con incidencia presupuestal que deriven de las negociaciones colectivas y del arbitraje que les es sucedáneo, sean compatibles con las capacidades de las entidades para generar recursos presupuestales que permitan financiar el otorgamiento de tales beneficios.

Estos principios y reglas son compatibles con aquellos que inspiran la expedición de la Ley N° 32103 y, específicamente, de su artículo 28 antes citado.

En adición a ello, es pertinente reiterar, como se ha anotado en los párrafos 72 y 73.f precedentes, que el artículo 15.b. de la Ley N° 31188 dispone que los gobiernos locales atienden las obligaciones derivadas de la negociación colectiva “...con cargo a los ingresos de cada municipalidad”. Del mismo modo, el numeral 2 de la cuarta disposición transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, dispone que la aprobación y reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos y, refrigerio y movilidad de los trabajadores de los Gobiernos Locales “...se atienden con cargo a los ingresos corrientes de cada Municipalidad”.

- i. El Tribunal Arbitral entiende que las consideraciones asumidas por el Tribunal Constitucional respecto de la incompatibilidad con la Constitución de las disposiciones legales que prohíben o excluyen, de manera general y absoluta, la posibilidad de establecer condiciones remunerativas y beneficios de contenido económico a través de la negociación colectiva y del arbitraje sucesáneo, son también aplicables al antes citado artículo 28 de la Ley N° 32103 en la parte que esta dispone que en la negociación colectiva descentralizada sólo son negociables las condiciones de trabajo o de empleo sin incidencia económica.

Ello, más aun, considerando el escenario normativo actual en el que existe una norma especial, como es el caso de la Ley N° 31188, emitida en acatamiento de las exhortaciones formuladas por el Tribunal Constitucional en tal sentido, que regula en su integridad y de manera idónea el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector estatal, incorporando, entre otros, como uno de sus principios rectores, el de previsión y provisión presupuestal, incorporando, además, en la misma Ley y en sus Lineamientos aprobados por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM mecanismos para asegurar que tal principio sea observado rigurosamente.

- j. En atención a las consideraciones que anteceden, estando a lo que se dispone en los artículos 51 y 138 de la Constitución, que se citan en los párrafos 32 y 33 precedentes, este Tribunal Arbitral considera pertinente ejercer su potestad de control, inaplicando al presente arbitraje la regla contenida en el artículo 28, numeral 1, de la Ley N° 32103 que se cita en el párrafo 74.a. precedente.

75. En atención a las consideraciones que anteceden, en los acápites que siguen se hace un análisis de la situación económica, financiera y laboral de LA MUNICIPALIDAD y de los trabajadores representados por EL SINDICATO en el presente arbitraje, en base a la información y documentos proporcionados por las partes y obtenidos de fuentes de acceso público, que se citan más adelante.

VI.4. Sobre el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público elaborado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)

76. El Informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público para el año en curso¹⁵, indica en su Resumen Ejecutivo que este Informe determina el espacio fiscal para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizada y descentralizadas. Asimismo, agrega que el espacio fiscal se refiere a la asignación de recursos adicionales que se prevé incorporar en el presupuesto del sector público del año siguiente para viabilizar la atención de los proyectos de convenios colectivos cuya implementación implique mayores recursos al Tesoro Público.

Es importante destacar que en el citado Informe se indica (Página 81) que “...el Módulo de Registro de Negociación Colectiva permite registrar las condiciones de trabajo o empleo, que comprenden las remuneraciones, otras condiciones de trabajo con incidencia económica y otras dispuestas por normas con rango de ley, contenidas en los proyectos de convenios colectivos, para la estimación del costo de la negociación colectiva en el nivel centralizado y nivel descentralizado.”

¹⁵ https://www.mef.gob.pe/ifesafsp2024/Informe_FESAFSP_NC_2024-2025_R_R.pdf

En consecuencia, se desprende de ello que si las peticiones mencionadas, contenidas en los proyectos de convenios colectivos no son registrados en el citado módulo, no podrán realizarse la estimación del costo de estas negociaciones colectivas.

Precisamente, de la revisión de la información que aparece en dicho Informe (página 82) se tiene que sólo una (1) Entidad Territorial con negociación colectiva descentralizada ha registrado su respectivo proyecto de convención colectiva.

Como consecuencia de ello el citado Informe (página 82), no contiene valorización alguna de las peticiones de naturaleza económica que correspondan a las negociaciones colectivas descentralizadas de ámbito territorial, como es el caso de la sometida al presente arbitraje.

Asimismo, el citado Informe (Página 83) reitera que “...*el inciso b. del artículo 5 de la Ley N° 31188, señala que en los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad...*”

Como se ha comentado en el párrafo 63 precedente, en efecto, el artículo 5.b. de la Ley N° 31188 dispone:

“...En los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad...”

En consecuencia, la atención a las negociaciones colectivas de nivel descentralizado en las municipalidades no demanda otros recursos del Tesoro público.

De otro lado, el Informe mencionado determina (Página 88) el Espacio Fiscal de S/ 300,000,000.00 para el año 2025, con lo cual se podría financiar los costos de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal para el citado año, luego de lo cual agrega:

“Cabe precisar que, los Gobiernos Locales financian sus gastos operativos, en el marco de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Es así que, para el caso de los Gobiernos Locales, las negociaciones colectivas en el nivel centralizado, se podrán atender con cargo a los presupuestos institucionales de dichos pliegos, para lo cual la parte empleadora puede, en el marco de las normas presupuestarias y evaluando sus capacidades financieras, coordinar con los gobiernos locales, a fin de determinar el espacio fiscal disponible para la implementación de los acuerdos que se suscriban en el marco de las negociaciones colectivas en curso.”

De ello se desprende que las atenciones a las negociaciones colectivas descentralizadas en las municipalidades no están sujetas al espacio fiscal establecido en el citado Informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, financiándose estas con sus respectivos ingresos.

VI.5. Consideraciones sobre la situación económica de LA MUNICIPALIDAD

77. Es pertinente dejar constancia que, mediante la Resolución N° 8 de fecha 05 de junio de 2024, el Tribunal Arbitral solicitó a las partes la presentación de la valorización de las peticiones contenidas en la propuesta final presentada por EL SINDICATO, de un cuadro con la evolución de los beneficios legales y convencionales que perciben los trabajadores representados por EL SINDICATO y de un cuadro con el monto o condiciones actuales de los beneficios que se solicitan en la propuesta final mencionada.

Esta información ha sido presentada por EL SINDICATO con su escrito N° 5 de fecha 12 de junio de 2024, al que acompaña el Dictamen Económico Laboral de parte N° 001-2024 de fecha 19 de febrero de 2024, suscrito por la Contadora Pública Colegiada Elva Norma Hidalgo Mena, Dictamen de parte antes presentado con su escrito N° 1 de fecha 26 de febrero de 2024. Entre otros aspectos, el Dictamen de parte mencionado contiene información extraída de los Estados Financieros de LA MUNICIPALIDAD, información sobre las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el presente arbitraje, el costo laboral que asume la Entidad y la valorización de la propuesta final sindical.

Asimismo, mediante su escrito N° 6 de fecha 20 de junio de 2024, EL SINDICATO ha presentado un cuadro con indicación del monto actual de los beneficios que solicita en su propuesta final y que viene percibiendo en la actualidad, acompañando los laudos arbitrales de fechas 21 de marzo de 2013 y 20 de noviembre de 2014, referidos a las negociaciones colectivas de los periodos 2013 y 2014 y 2014, respectivamente.

De otro lado, en la misma Resolución N° 8, se requirió a LA MUNICIPALIDAD la presentación del Informe de Viabilidad Presupuestal a que se refieren el artículo 10 de la Ley N° 31188 y el numeral 13.3 del artículo 13 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, así como de los Estados Financieros auditados (Estado de Situación y Estado de Resultados) al cierre de los ejercicios anuales 2020, 2021, 2022, 2023 y preliminar de 2024 y del costo anual de la planilla de remuneraciones y beneficios legales y convencionales que perciben actualmente los trabajadores representados por EL SINDICATO por cada beneficio y del costo laboral que generan para la Entidad.

Asimismo, al no presentarse la información requerida dentro del plazo de diez (10) días hábiles que le fue concedido a tal efecto, mediante la Resolución N° 9 de fecha 21 de junio de 2024, se concedió a LA MUNICIPALIDAD un plazo adicional de tres (3) días hábiles para que presente el Informe de Viabilidad Presupuestal y la información adicional que le fue requerida, bajo apercibimiento de continuar el arbitraje y, en su momento, resolver sobre las peticiones sometidas a arbitraje con la información que estuviere disponible.

No obstante, dicha información no fue presentada, por lo que mediante Resolución N° 10 de fecha 10 de julio de 2024 se hizo efectivo el apercibimiento librado en la Resolución N° 9.

Sin perjuicio de ello, es pertinente informar que LA MUNICIPALIDAD ha presentado el Memorándum N° 4800-2024/MDPP-OGPPI de fecha 27 de junio de 2024, por el que la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto e Inversiones solicita a la Oficina de Gestión del Talento Humano, con carácter de urgente, información necesaria para emitir el Informe de Viabilidad Presupuestal requerido, que, como se ha anotado, no ha sido presentado.

Asimismo, en su escrito de fecha 19 de julio de 2024, LA MUNICIPALIDAD hace referencia a obligaciones de pago por S/ 441,519.79, derivadas del laudo arbitral 2023, referido a la negociación colectiva con la Coalición Sindical integrada por los sindicatos SUTRAMUN PP y SOMUPP. Agrega que se ha reconocido la bonificación por quinquenio laborado de 61 trabajadores, por el importe total de S/180,522.84, existiendo solicitudes de pago por quinquenios pendientes de reconocimiento. Finalmente, señala que el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), comunica la ASIGNACION PRESUPUESTARIA para los años 2025-2027, menor en S/ 26,374,443.00 comparado con la asignación para el presente ejercicio.

78. Es pertinente anotar que, se ha tenido a la vista, además de la información presentada que se menciona en el párrafo anterior, y de los antecedentes de la negociación colectiva presentados

por EL SINDICATO y por LA MUNICIPALIDAD, el laudo arbitral de fecha 02 de diciembre de 2022, correspondiente a la negociación colectiva 2023 entre la Coalición de Sindicatos integrada por los denominados SUTRAMUN PP y SOMUPP, presentado por EL SINDICATO con su escrito N° 3 de fecha 05 de marzo de 2024; el Informe N° 259-2024-OGTH-OGAF/MDPP de fecha 18 de marzo de 2024 y sus anexos referidos a la negociación colectiva de la Coalición Sindical citada, que acompaña LA MUNICIPALIDAD a su escrito de fecha 21 de marzo de 2024.

Asimismo, con relación a la situación económica y laboral de LA MUNICIPALIDAD se ha tenido a la vista la información que se registra en la página de Transparencia de dicha Entidad¹⁶.

79. Situación en los Estados Financieros

- El Dictamen Económico Laboral de parte N° 001-2024 de fecha 19 de febrero de 2024 presentado por EL SINDICATO, cuya información no ha sido controvertida por LA MUNICIPALIDAD, incluye el siguiente cuadro con datos extraídos del Estado de Resultados:

ESTADO DE RESULTADOS				
(Expresado en Valores Históricos)				
(En Soles)				
	Proyectado			Variación
	2023	2022	2021	2022-2021
TOTAL INGRESOS	174,169,070	158,335,519	135,156,388	17.15%
GASTOS DE OPERACIÓN	-106,497,139	-96,815,581	-85,317,101	13.48%
SUPERAVIT (DÉFICIT) DE OPERACIÓN	67,671,932	61,519,938	49,839,287	23.44%
INGRESOS (GASTOS) FINANCIEROS NETOS	1,274,464	1,158,603	33,488	3359.71%
OTROS INGRESOS (EGRESOS) NETOS	-29,837,116	-27,124,651	6,011,741	-551.19%
SUPERAVIT (DÉFICIT) DEL EJERCICIO	39,109,279	35,553,890	55,884,516	-36.38%

De ello es pertinente destacar lo siguiente:

- Al cierre del ejercicio fiscal anual 2022, la Entidad obtuvo ingresos totales por S/ 158'335,519.00, lo que significó un incremento en 17.15% respecto del cierre del ejercicio fiscal anual 2021 en que alcanzó a S/ 135'156,388.00. Asimismo, según la proyección mencionada en dicho Dictamen de parte al 31 de diciembre de 2023, los ingresos totales se elevaron a S/ 174'169,070, con un crecimiento del 10.00% respecto al cierre del ejercicio anual 2022. Ello significó un crecimiento de 28.86% en el último año respecto al primero de la serie.

El mismo Dictamen revela que el incremento logrado en este rubro se explica en medida importante por el crecimiento de los Ingresos Tributarios Netos, que pasaron de S/ 23'238,742.00 al cierre del año 2021, a S/ 55'267,507.00 al concluir el ejercicio 2022, y a S/ 60'794,257.00 en la proyección al cierre del año 2023. Ello significó crecimientos de 137.82% y de 10.00% al cierre de los años 2023 y 2022

¹⁶ https://www.transparencia.gob.pe/reportes_directos/pte_transparencia_info_finan.aspx?id_entidad=10072&id_tema=19&ver=

respecto del ejercicio previo. Ello significó un crecimiento de 161.61% en el último año respecto al primero de la serie.

TOTAL INGRESOS				
(En soles)				
DESCRIPCIÓN	Proyectado al 31-12-2023	2022	2021	Variación 2022-2021
Ingresos Tributarios Netos	60,794,257	55,267,507	23,238,742	137.82%
Ingresos No Tributarios	14,431,402	13,119,456	17,850,833	-26.51%
Traspasos y Remesas Recibidas	98,910,933	89,919,030	93,350,405	-3.68%
Donaciones y Transferencias Otorgadas	32,479	29,526	716,408	-95.88%
Total General	174,169,070	158,335,519	135,156,388	17.15%

Estas referencias muestran una línea evolución positiva y sostenida en los ingresos totales de la Entidad, con un desempeño también positivo y sostenido de los Ingresos Tributarios Netos, que constituyen el rubro principal de los ingresos directamente recaudados, que a su vez permiten financiar gastos corrientes.

Adicionalmente, pese a una inflexión a la baja al cierre del ejercicio fiscal anual 2022 respecto del previo, es pertinente destacar el desempeño del rubro Ingresos No Tributarios, que al cierre del ejercicio 2023 proyectado habría alcanzado un crecimiento de 10.00% con respecto al cierre del ejercicio previo, marcando una línea de recuperación, si bien aún con retraso respecto a la cifra de cierre del año de inicio de la serie.

A ello, se suma la progresión, igualmente positiva, de los recursos por transferencias provenientes del Fondo de Compensación Municipal, que se muestran en el párrafo 80, respecto de cuyo uso se hace referencia en el párrafo 81, con mención a la normativa que autoriza a que se puedan aplicar, cuando menos de manera parcial, a cubrir los requerimientos referidos al funcionamiento de LA MUNICIPALIDAD.

- Los Gastos de Operación al cierre del ejercicio fiscal anual 2022 ascendieron a S/ 96'815,581.00, respecto al periodo 2021 en el que alcanzaron a S/ 85'317,101.00. La proyección al 31 de diciembre de 2023 sitúa este rubro en S/ 106'497,139.00.

Ello significa crecimientos de 10.00% y de 13.48% al cierre de los ejercicios 2023 y 2022 respecto al previo, y de 24.83% en el último respecto al primer año de la serie.

GASTOS DE OPERACIÓN							
(En soles)							
DESCRIPCIÓN	Proyección 2023	%	2022	%	2021	%	Variación 2022-2021
Gastos de Bienes y Servicios	54,887,373	51.54%	49,897,612	51.89%	40,306,521	49.97%	23.80%
Gastos de Personal	30,018,201	28.19%	27,289,274	28.38%	27,942,162	34.64%	-2.34%
Gastos de Pens. Prest. y Asistencia Social	11,348,770	10.66%	10,317,064	10.73%	6,844,792	8.49%	50.73%
Donaciones y Transferencias Otorgadas	800,374	0.75%	72,984	0.08%	0	0.00%	
Estimaciones y Provisiones del Ejercicio	9,442,420	8.87%	8,584,019	8.93%	5,571,261	6.91%	54.08%
Total General	106,497,139	100.00%	96,160,952	100.00%	80,664,736	100.00%	19.21%

De otro lado, como se puede ver en el cuadro que antecede, en la proyección al cierre del ejercicio fiscal 2023, el Gasto de Personal asciende a S/ 30'018,201.00, lo

que representa el 28.19% de los Gastos de Operación. Asimismo, tal Gasto de Personal equivale al 17.24% del Total de Ingresos y al 39.90% de los Ingresos Tributarios Netos más los Ingresos No Tributarios.

Ello marca, en principio, proporciones razonables de los Gastos de Personal respecto de los otros rubros mencionados, si bien es menester contrastar estas cifras con las demás que se presentan en el presente acápite.

- Con todo ello, la Entidad alcanzó un Superávit de Operación de S/ 61'519,938.00 en el año 2022, igualmente superior al del año 2021, en que alcanzó a S/ 49'839,287.00. Asimismo, la proyección al cierre del ejercicio anual 2023 ubica este rubro en S/ 67'671,932.00.

Este desempeño significa crecimientos de 10.00% y de 23.44% al cierre de los ejercicios 2023 y 2022 respecto al previo, y de 35.78% en el último respecto al primer año de la serie.

Asimismo, el Superávit del Ejercicio alcanzó a S/ 35'553,890.00 al cierre del ejercicio anual 2022, en tanto que al concluir el ejercicio fiscal anual 2021 este rubro se situó en S/ 55'884,516.00. Asimismo, la proyección al 31 de diciembre de 2023 ubica este rubro en S/ 39'109,276.00

Si bien el Superávit del Ejercicio logrado al cierre de los años 2023 y 2022 es aún menor al obtenido al concluir el ejercicio 2021, se aprecia una recuperación al cierre del año 2023 con un crecimiento de 10% respecto del ejercicio inmediato anterior. Sin perjuicio de ello, es relevante que en los tres años de la serie se haya obtenido Superávits significativos, que deja abierta la posibilidad de que se puedan identificar recursos que podrían ser asignados, cuando menos de manera parcial, a cubrir eventuales mejoras en las remuneraciones y beneficios de contenido económico de los trabajadores.

- El Dictamen Económico Laboral de parte citado incluye el siguiente cuadro con datos extraídos del Estado de Resultados:

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA				
(Expresado en Valores Históricos)				
(En Soles)				
	Proyectado			Variación
	al 31-12-23	2022	2021	2022-2021
ACTIVO CORRIENTE	131,465,022	119,513,656	114,387,926	4.48%
ACTIVO NO CORRIENTE	540,764,825	491,604,386	456,697,027	7.64%
TOTAL ACTIVO	672,229,847	611,118,043	571,084,952	7.01%
PASIVO CORRIENTE	8,880,847	8,073,497	7,957,174	1.46%
PASIVO NO CORRIENTE	29,239,944	26,581,767	22,218,259	19.64%
TOTAL PASIVO	38,120,790	34,655,264	30,175,433	14.85%
INGRESOS DIFERIDOS		0	0	
PATRIMONIO NETO	634,109,057	576,462,779	540,909,520	6.57%
TOTAL PASIVO, INGRESOS DIFERIDOS Y PATRIMONIO NETO	672,229,847	611,118,043	571,084,952	7.01%

De ello es pertinente destacar lo siguiente:

- El Activo Corriente ascendió a S/ 119'513,656.00 al cierre del ejercicio fiscal 2022, rubro que alcanzó a S/ 114'387,926.00 al concluir el ejercicio 2021. La proyección para el cierre del ejercicio 2023 sitúa este rubro en S/ 131'465,022.

Estos resultados significan crecimientos de 10.00% y de 4.48% al cierre de los ejercicios 2023 y 2022 respecto al previo, y de 14.93% en el último respecto al primer año de la serie.

Estos datos marcan una evolución positiva de crecimiento sostenido de este rubro, crecimiento que hay que contrastar, en especial, con los rubros del pasivo que se mencionan más adelante.

Igualmente, el cuadro que antecede muestra la evolución positiva del Activo No Corriente y del Total Activo, mostrando igualmente una evolución positiva y sostenida en todos los años de la serie.

- El Pasivo Corriente ascendió a S/ 8'073,497.00 al concluir el ejercicio fiscal anual 2022, rubro que se ubicó en S/ 7'957,174.00. Al cierre proyectado para el ejercicio 2023 este rubro fue de S/ 8'880,847.00.

Este desempeño significó un incremento de 10.00% y de 1.46% al cierre de los ejercicios 2023 y 2022 respecto del año previo, y de 11.61% en el último respecto al primer año de la serie.

Si bien el crecimiento del pasivo corriente es una circunstancia esperable, se aprecia una elevación razonable y compatible con el crecimiento de los ingresos y la obtención de resultados positivos en los sucesivos ejercicios mostrados.

De igual modo, el Pasivo No Corriente muestra un crecimiento, si bien en proporciones mayores, aún en niveles compatibles con la evolución de las cuentas agregadas del Activo.

- El Dictamen Económico Laboral de parte que se viene citando incluye, además, el siguiente cuadro referido a las ratios de liquidez y de gestión:

RATIOS FINANCIEROS			
INDICADOR	Proyectado al 31-12-2023	2022	2021
INDICES DE LIQUIDEZ			
Liquidez General	14.80	14.80	14.38
INDICES DE GESTIÓN			
Gastos de Operación	-61.15%	-61.15%	-63.12%
Gastos de Personal	-17.24%	-18.68%	-18.58%
Gastos de Bienes y Servicios	-31.51%	-34.16%	-26.80%

De ello se observa una posición de liquidez sólida, pues el Activo Corriente supera en más de 14 veces al pasivo corriente, lo que muestra una elevada capacidad de cubrir las necesidades de la operación corriente de la Entidad, sin perjuicio de tener presente la composición y calidad de los activos y su disponibilidad.

Respecto de los índices de gestión se tiene que los Gastos de Operación representaron en el año 2021 el 63.12% del Total Ingresos, 61.15% en el año 2022 y 61.15% proyectado al 31 de diciembre 2023.

Asimismo, los Gastos de Personal representaron en el año 2021 el 18.58% del Total ingresos, 18.68% en el año 2022 y 17.24% proyectado al 31 de diciembre 2023.

De otro lado, los Gastos en Bienes y Servicios representaron en el año 2021 el 26.70% del Total ingresos, 34.16% en el año 2022 y 31.51 proyectado al 31 de diciembre 2023.

Del mismo modo, los indicadores de endeudamiento sobre activos y sobre el patrimonio muestran una alta capacidad de la Entidad para cubrir sus deudas de corto y de largo plazo. En efecto, el contraste entre el Pasivo No Corriente y el Activo Corriente alcanza valores de 19.42, 21.40 y de 22.24 para los años 2021, 2022 y 2023, en tanto que la relación Pasivo Total Vs. Patrimonio alcanza a 5.58, 6.01 y 6.01 para esos mismos años, respectivamente.

80. Ejecución Presupuestal de la Municipalidad. Saldos de Balance.

- a. De la página de transparencia de LA MUNICIPALIDAD se obtiene la información que se muestra a continuación:

	FUENTE DE FINANCIAMIENTO				
1. RECURSOS ORDINARIOS	2020	2021	2022	2023	JUN2024
PIM	35,182,639	10,647,178	9,176,985	11,280,971	26,661,468
Ejecución	27,355,941	10,575,113	9,032,210	11,224,891	7,142,063
Saldo (No ejecutado)	7,826,698	72,065	144,775	56,080	19,519,405
2. RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	2020	2021	2022	2023	JUN2024
PIM	9,740,287	12,839,822	13,387,425	14,014,495	16,370,716
Ejecución	7,090,440	10,909,652	11,887,893	10,531,381	10,234,081
Saldo (No ejecutado)	2,649,847	1,930,170	1,499,532	3,483,114	6,136,635
IMPUESTOS MUNICIPALES	2020	2021	2022	2023	JUN2024
PIM	15,559,563	23,734,139	26,622,597	24,398,872	32,051,416
Ejecución	12,509,194	20,171,915	21,691,433	21,085,950	9,907,449
Saldo (No ejecutado)	3,050,369	3,562,224	4,931,164	3,312,922	22,143,967
FONDO DE COMPENSACION MUNICIPAL	2020	2021	2022	2023	JUN2024
PIM	59,858,484	85,133,334	102,145,996	90,158,491	84,536,243
Ejecución	43,722,918	56,625,121	74,074,156	72,757,570	24,504,135
Saldo (No ejecutado)	16,135,566	28,508,213	28,071,840	17,400,921	60,032,108
TOTAL	2020	2021	2022	2023	JUN2024
PIM	145,843,064	156,043,968	161,401,068	170,921,034	171,621,445
Ejecución	104,022,602	119,028,196	125,088,588	137,965,752	58,483,803
Saldo (No ejecutado)	41,820,462	37,015,772	36,312,480	32,955,282	113,137,642

La información que antecede, referida a cuentas seleccionadas extraídas del apartado “Presupuesto” de la página de transparencia de LA MUNICIPALIDAD, evidencia a nivel del PIM, si bien con inflexiones en algunos años de la serie, la proyección para cada

ejercicio fiscal anual de los recursos ordinarios, de los recursos directamente recaudados, de los impuestos municipales, de las transferencias por Fondo de Compensación Municipal (FONCOMUN) y del total por Fuente de Financiamiento.

Sin perjuicio de ello, es pertinente también anotar que, salvo algunos años y rubros, no se alcanza a ejecutar el total de las proyecciones del PIM, lo que se expresa en los saldos que corresponden a recursos no percibidos.

GENÉRICA GASTOS					
1. PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	2020	2021	2022	2023	JUN2024
PIM	16,193,494	15,664,251	16,148,893	17,635,776	43,297,650
Ejecución	13,585,932	15,200,757	15,302,527	16,682,574	16,315,152
Saldo (No ejecutado)	2,607,562	463,494	846,366	953,202	26,982,498
3. BIENES Y SERVICIOS	2020	2021	2022	2023	JUN2024
PIM	69,017,950	64,966,211	75,434,776	82,750,704	60,457,940
Ejecución	61,609,299	52,420,175	61,250,177	71,215,779	29,641,116
Saldo (No ejecutado)	7,408,651	12,546,036	14,184,599	11,534,925	30,816,824
6. ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	2020	2021	2022	2023	JUN2024
PIM	49,638,542	63,972,883	56,714,030	57,257,947	56,316,850
Ejecución	18,735,303	40,604,599	36,622,515	37,260,627	7,813,046
Saldo (No ejecutado)	30,903,239	23,368,284	20,091,515	19,997,320	48,503,804
TOTAL	2020	2021	2022	2023	JUN2024
PIM	145,843,064	156,043,968	161,401,068	170,921,034	171,621,445
Ejecución	104,022,602	119,028,196	125,088,588	137,965,752	58,483,803
Saldo (No ejecutado)	41,820,462	37,015,772	36,312,480	32,955,282	113,137,642

Entre otros aspectos relevantes, la información que antecede, referida a cuentas seleccionadas, muestra la proyección de recursos en el PIM, entre otros, para el rubro, Personal y Obligaciones Sociales. Precisamente, en relación a ello se han generado en todos los ejercicios anuales saldos no ejecutados que, para los ejercicios anuales 2020 a 2023 han oscilado entre S/ 2'607,562.00 y S/ 953,202.00.

De esta información se tiene que, de manera persistente en todos los ejercicios anuales, LA MUNICIPALIDAD genera saldos que, eventualmente, cuando menos de manera parcial, podrían ser reasignados a mejoras en los ingresos y beneficios de contenido económico de los trabajadores.

GENÉRICA INGRESOS					
9. SALDOS DE BALANCE	2020	2021	2022	2023	JUN2024
PIM	15,170,587	145,396,790	35,455,592	37,869,158	42,954,589
Ejecución	14,666,785	144,229,985	35,537,433	38,199,745	40,992,953
Saldo (No ejecutado)	503,802	1,166,805	-81,841	-330,587	1,961,636

Es igualmente relevante anotar que en todos los ejercicios anuales que componen la serie de tiempo mostrada, LA MUNICIPALIDAD ha venido generando Saldos de Balance en montos incluso superiores a los proyectados en el PIM de cada ejercicio, como sucedió en los años 2022 y 2023.

Si bien los recursos que integran los Saldos mencionados no son necesariamente de libre disposición en su totalidad, y son asignados en el presupuesto de cada ejercicio posterior, se evidencia la generación de Saldos en cada ejercicio que, cuando menos en parte, podrían

ser asignados a cubrir mejoras en los ingresos y beneficios de contenido económico para los trabajadores.

81. Recursos Provenientes del FONCOMUN

- a. El artículo 196, numeral 5, de la Constitución Política dispone que son bienes y rentas de las municipalidades *“Los recursos asignados del Fondo de Compensación Municipal, que tiene carácter redistributivo, conforme a ley.”*

Asimismo, el artículo 87 del Texto Único Ordenado de la Ley de Tributación Municipal, aprobado por Decreto Supremo N° 156-2004-EF, sustituido por el artículo 32 del Decreto Legislativo N° 952, dispone que *“El Fondo tiene por finalidad asegurar el funcionamiento de todas las municipalidades.”*

Adicionalmente, el artículo 89 del Texto único Ordenado citado dispone lo siguiente:

“Artículo 89.- Los recursos que perciban las Municipalidades por el Fondo de Compensación Municipal (FONCOMUN) serán utilizados íntegramente para los fines que determinen los Gobiernos Locales por acuerdo de su Concejo Municipal y acorde a sus propias necesidades reales. El Concejo Municipal fijará anualmente la utilización de dichos recursos, en porcentajes para gasto corriente e inversiones, determinando los niveles de responsabilidad correspondientes.”

En consecuencia, en aplicación de las disposiciones legales citadas, corresponde a LA MUNICIPALIDAD decidir los fines a los que son destinados los recursos que percibe y que provienen del FONCOMUN, determinando los porcentajes para solventar gastos corrientes e inversiones.

- b. En atención al marco legal citada, el Tribunal Arbitral entiende que es posible que las municipalidades decidan destinar fondos de transferencias del FONCOMUN para financiar gastos corrientes.

En atención a ello, el Tribunal Arbitral tiene presente, además, los ingresos registrados por LA MUNICIPALIDAD por concepto de transferencias provenientes del FONCOMUN, que se muestran en el párrafo 80 precedente, en las tablas que muestran los ingresos por Fuente de Financiamiento.

VI.6. Análisis de la Situación Laboral

82. En su escrito de fecha 23 de febrero de 2024, LA MUNICIPALIDAD manifiesta que EL SINDICATO afilia a setenta (70) trabajadores sujetos al régimen laboral que regula el Decreto Legislativo N° 1057 y a treinta y nueve (39) trabajadores cuyo régimen laboral está regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

Ello se muestra en el siguiente cuadro, extraído del escrito citado, en el que aparecen el cuadro de trabajadores por afiliación sindical y por régimen laboral:

ORGANIZACIONES SINDICALES	D.LEG. N° 1057	D.LEG. N° 276	D.LEG. N° 728	TOTAL
SUTRAMUN - PP	146	16	209	371
SOMUPP	139	0	187	326
SOMDEPP	70	0	39	109
NO SINDICALIZADOS	83	1	9	93
	438	17	444	899

De otro lado, en el Dictamen Económico Laboral de parte presentado por EL SINDICATO, se indica que, al inicio de la vigencia que propone para la negociación colectiva sometida al presente arbitraje contaba como afiliados con ciento veinte (120) trabajadores sujetos al régimen laboral que regula el Decreto Legislativo N° 728 y ochenta (80) trabajadores sujetos al régimen laboral que regula el Decreto Legislativo N° 1057, sujetos a la Propuesta Final de solución presentada al Tribunal Arbitral.

Ello se ratifica en los sucesivos cuadros en los que presenta el ingreso promedio ordinario por trabajador y el costo laboral anual proyectado de su propuesta, que se insertan más adelante.

En consecuencia, el Tribunal Arbitral deja constancia expresa que toma, en términos referenciales, el número de trabajadores que, según indica EL SINDICATO, tenían la calidad de afiliados al inicio de la negociación colectiva, esto es 120 trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y 80 trabajadores sujetos al régimen laboral que regula el Decreto Legislativo N° 1057.

Ello bajo el entendido que, al ejecutar el presente laudo arbitral, las partes verificarán los trabajadores a los que corresponde los beneficios que se disponga, y que el número de afiliados a EL SINDICATO, que se asume con carácter referencial en el presente laudo arbitral, puede variar por diversas circunstancias desde que se presentó el proyecto de convención colectiva que dio inicio a la negociación colectiva sometida al presente arbitraje, siendo de aplicación, además, lo normado en los incisos 1 y 6 del artículo 17 de la Ley N° 31188, así como en los incisos a) y e) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que disponen lo siguiente:

Ley N° 31188. Artículo 17. Convenio colectivo

“(…)

17.1 Tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito.

(…)

17.6 No es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.

(…)”

Decreto Supremo N° 008-2022-PCM. Artículo 29.- Características del convenio colectivo

a) Fuerza vinculante:

El convenio colectivo tiene fuerza de ley, no puede ser modificado de manera unilateral por las partes, y vincula a las partes que lo suscriben. Surte efectos y obliga a las personas en cuyo nombre se celebró, así como respecto de aquellas a quienes sea aplicable.

(…)

e) Inaplicación:

El convenio colectivo no resulta aplicable a los funcionarios y servidores públicos comprendidos en el numeral 2.3 del artículo 2 de los presentes Lineamientos, de conformidad con lo previsto por los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú. Cualquier pacto en contrario es nulo e inaplicable.

(...)"

83. En el Dictamen de parte presentado por EL SINDICATO se manifiesta que el costo laboral anual para la institución por el total de sus trabajadores asciende a S/ 30'018,201.00. Asimismo, se indica que dicho costo se incrementaría a S/ 45'090,201.00 si se considera la propuesta final presentada por EL SINDICATO. Ello se expresa en el siguiente cuadro:

COSTO PROYECTADO DE LAS REMUNERACIONES, BENEFICIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO (Expresado en Soles)			
CONCEPTOS	COSTOS VIGENTES S/	COSTOS CON PROPUESTA DE SINDICATO	%
		AÑO 2023	
I. SUJETOS AL PRESENTE PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO			
Obreros, personal estable y nombrados	30,018,201	30,018,201	66.57%
Costo Anual de la Propuesta Final - D.Leg 728 - (120)		8,928,000	19.80%
Costo Anual de la Propuesta Final - CAS (80)		6,144,000	13.63%
SUBTOTAL S/		45,090,201	
EL COSTO LABORAL TOTAL A NIVEL DE LA INSTITUCIÓN S/	30,018,201	45,090,201	100.00%

84. Respecto a los ingresos de los trabajadores, el Dictamen de parte presentado por EL SINDICATO indica que el Ingreso Ordinario Promedio por trabajador afiliado sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 oscila entre S/ 750.00 y S/ 1,000.00, según el grupo de actividad que corresponda. Asimismo, indica que dicho ingreso para el caso de los trabajadores afiliados sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 oscila entre S/ 1050.00 y S/ 1,800.00, igualmente según el grupo de actividad en el que se ubiquen.

Asimismo, indica que el Costo Laboral Promedio Mensual por Trabajador alcanza a S/ 2436.21 en el caso de los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 728 y a S/ 1,508.69 para los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 1057,

Todo ello se muestra en los cuadros que siguen:

INGRESO ORDINARIO PROMEDIO POR TRABAJADOR			
GRUPOS DE TRABAJADORES	CANTIDAD	CARGO	HABER BÁSICO S/
Obreros (D.Leg 728)	120	OPERARIO PARQUES Y JARDINES	750.00
		JARDINERO	1,000.00
		OPERARIO DE LIMPIEZA	900.00
Obreros (CAS)	80	AGENTE MUNICIPAL	1,450.00
		OPERARIO DE LIMPIEZA	1,050.00
		OPERARIO DE LIMPIEZA	1,800.00

COSTO LABORAL PROMEDIO MENSUAL POR TRABAJADOR (En Soles)			
CONCEPTOS	Reg.D.Leg.N° 728		%
	Obreros	Costo	
1.- Haber Básico	750.00	2,301.11	94.45%
2.- Laudo Arbitral 2013	300.00		
3.- Laudo Arbitral 2016 SUTRAMUN	200.00		
4.- Costo de Vida R.A.1021-2014	200.00		
5.- Bonificación Refrigerio SUTAMUN DPP	100.00		
6.- Bonificación Movilidad SUTRAMUN DPP	100.00		
7.- Bono Extraordinario	600.00		
8.- Reintegro Mensual Neg. Colectiva	51.11		
9.- Aportaciones y Contribuciones Sociales	135.10	135.10	5.55%
10.- Beneficios y Condiciones de Trabajo	0.00		
11.- Compensación por Tiempo de Servicios	0.00		
12.- Costo Laboral S/	2,436.21	2,436.21	100%

COSTO LABORAL PROMEDIO MENSUAL POR TRABAJADOR (En Soles)			
CONCEPTOS	Reg.D.Leg.N° 1057		%
	Obreros	Costo	
1.- Haber Básico	1,050.00	1,414.19	93.74%
2.- D.U. 026-2022 Bono 200	300.00		
3.- Incremento Mensual Negociación	64.19		
4.- Aportaciones y Contribuciones Sociales	94.50	94.50	6.26%
5.- Beneficios y Condiciones de Trabajo	0.00		
6.- Compensación por Tiempo de Servicios	0.00		
7.- Costo Laboral S/	1,508.69	1,508.69	100%

VI.7. Índice de precios al consumidor

85. Según la información publicada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)¹⁷, la variación porcentual acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC) para Lima Metropolitana alcanzó los siguientes valores para el ejercicio anual previo al de inicio de la vigencia del convenio colectivo que propone EL SINDICATO y para los ejercicios siguientes:

2022	2023	Ene-Jun 2024
8.46%	3.24%	1.57%

Asimismo, en términos referenciales, la variación porcentual acumulada del IPC para el período 2022 – junio 2024 alcanzó el 13.73%.

¹⁷ <https://m.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/informe-de-precios/1/#lista>

Estas referencias significan que los trabajadores de LA MUNICIPALIDAD han sufrido la pérdida del poder adquisitivo de sus ingresos en las magnitudes que se indican, lo que, a su vez, se manifiesta en la reducción de la calidad de vida del trabajador y su familia.

El Tribunal Arbitral tiene presente estos elementos, al igual que las referencias que se hacen en el párrafo 79 y 80 precedentes respecto a la situación económica financiera y a la ejecución presupuestal de LA MUNICIPALIDAD.

VI.8. Sobre la negociación colectiva centralizada y su incidencia en la negociación colectiva descentralizada sometida al presente arbitraje

86. La Ley N° 31188, artículo 4, establece lo siguiente:

“Artículo 4. Materias comprendidas en la negociación colectiva

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

87. Asimismo, el artículo 5 de la citada ley contempla los niveles de la negociación en los términos que siguen:

“Artículo 5. Niveles de la negociación colectiva.

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles:

- a. El nivel centralizado, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas al que hace mención el artículo 2 de la ley.*
- b. El nivel descentralizado, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito, conforme a las reglas establecidas en el artículo 9.2 de la ley. (...)”*

88. De igual modo, el artículo 6 de la Ley N° 31188 dispone la articulación de las materias negociables en ambos niveles, estableciendo lo siguiente:

“Artículo 6. Articulación de las materias negociables

6.1 A nivel centralizado se negocian las siguientes materias:

- a. La modificación de la estructura remunerativa aplicable a todos los trabajadores estatales, así como el tipo, cuantía y características de las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica.*
- b. Cualquier otra materia, siempre que sea de aplicación a todos los trabajadores de las entidades públicas señaladas en el primer párrafo del artículo 2 de la ley.*

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.”

En consonancia con lo determinado por la norma citada, el artículo 6° del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la aplicación de la Ley N° 31188, ratifica que, a nivel descentralizado, se negocian condiciones de empleo o condiciones de trabajo con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, en los siguientes términos:

“Artículo 6.- Materias Negociables

(...) 6.3. En el nivel descentralizado se pueden negociar:

- a) Las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica que resulten de aplicación a los servidores comprendidos dentro del respectivo ámbito.*
- b) Se excluye de lo señalado en el inciso anterior, aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel centralizado, en cuyo caso la negociación colectiva descentralizada podrá referirse a las condiciones de ejecución de los acuerdos pactados a nivel centralizado, sin poder reducirlas, desnaturalizarlas, ni incluir la aprobación de importes mayores a los acordados en el nivel de negociación centralizado por los mismos conceptos.”*

En consecuencia, las materias acordadas a nivel centralizado quedan excluidas de la negociación colectiva a nivel descentralizado, ya que el producto de dicha negociación de grado superior tiene efectos erga omnes y es de aplicación general a todas las negociaciones que se llevan en niveles inferiores. Ello salvo que el Convenio Colectivo Centralizado respectivo incluya una cláusula que habilite a la negociación colectiva de nivel descentralizado a negociar y pactar las materias acordadas en el Convenio Colectivo Centralizado.

89. Por otra parte, con relación a la vigencia el convenio colectivo en el sector estatal, el artículo 17.2 de la Ley N° 31188 dispone:

“Artículo 17. Convenio Colectivo

(...)

17.2 Rige desde el día en que las partes lo determinen, con excepción de las disposiciones con incidencia presupuestaria, que necesariamente rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción...”

En similar sentido, el artículo 29.b) del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM dispone lo siguiente:

Artículo 29.- Características del convenio colectivo

(...)

b) Vigencia del convenio colectivo:

Los acuerdos contenidos en el convenio colectivo que tuvieran incidencia presupuestaria rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción...”

90. De otro lado, es de conocimiento público que el día 30 de junio de 2024 se firmó el “CONVENIO COLECTIVO A NIVEL CENTRALIZADO 2024-2025 SUSCRITO ENTRE LA REPRESENTACIÓN EMPLEADORA DEL ESTADO PERUANO Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL INTEGRADA POR LA UNIDAD ESTATAL AMPLIADA

– CONFEDERACIONES ESTATALES CITE-CTE-UNASSE-CONSEP-CONFETEP EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA ENCARGADA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A NIVEL CENTRALIZADO”¹⁸.

En la CLAUSULA PRIMERA: VIGENCIA se indica que “...rige desde el 01 de enero del año 2025 al 31 de diciembre de 2025, salvo las cláusulas sin incidencia presupuestaria, las cuales rigen a partir de la suscripción del presente Convenio Colectivo y aquellas que expresamente señalen su vigencia.”

Del mismo modo, en la CLÁUSULA SEGUNDA: ÁMBITO DE APLICACIÓN se estipula que tal ámbito es el previsto en el literal a) del artículo 5 concordante con el artículo 2 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Como se conoce, el primer artículo citado dispone que los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva centralizada “...tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas al que hace mención el artículo 2 de la ley.”, en tanto que el segundo comprende en el ámbito de dicha Ley a las negociaciones colectivas entre organizaciones sindicales de trabajadores de los diversas niveles de Gobierno y sus entidades públicas, entre ellas los Gobiernos Locales.

En consecuencia, no existe duda respecto a que los acuerdos contenidos en dicho Convenio Colectivo Centralizado alcanzan a los trabajadores representados por EL SINDICATO en el presente arbitraje. Del mismo modo, se evidencia que las cláusulas de dicho Convenio Centralizado con incidencia presupuestaria rigen a partir del 01 de enero de 2025, salvo las que carecen de tal incidencia, que rigen desde la fecha de su suscripción.

En adición a ello, es pertinente anotar que el Convenio Colectivo Centralizado citado no contiene acuerdo alguno que autorice a que se negocien a nivel descentralizado las materias que han sido acordadas en el Convenio Colectivo de nivel centralizado.

91. En atención a lo anotado en los párrafos que anteceden, más adelante, al realizar el análisis de las peticiones contenidas en la propuesta final presentada por EL SINDICATO, se verifica si existe coincidencia de materias con las acordadas en el Convenio Colectivo Centralizado 2024-2025, a fin de determinar si opera la exclusión a que se refieren los citados artículos 6.2 de la Ley n° 31188 y 6.3.b del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM.
92. De otro lado, si bien más adelante se hace un análisis puntual de cada una de las peticiones contenidas en la propuesta final presentada por EL SINDICATO, es pertinente anotar que, según se puede ver en su propuesta final presentada en el curso de este arbitraje, que se reproduce en el párrafo 21 precedente, se propone, respecto de la vigencia del convenio colectivo o laudo, que “...rige desde el 01 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023...”.

Sin embargo, es preciso tener presente que, en virtud de la regla contenida en el artículo 19 de la Ley N° 31188 y en el artículo 29.b. del Decreto Supremo N° 31188, las disposiciones con incidencia presupuestaria rigen necesariamente desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción.

En consecuencia, en caso de ser acogidas en el laudo arbitral, las cláusulas que contengan beneficios de incidencia presupuestal se aplicarían desde el 01 de enero de 2025, coincidiendo con lo pactado en la Cláusula Primera del Convenio Colectivo Centralizado, en virtud de lo cual tal convenio rige desde el 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

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

VI.9. Costo anual de la propuesta final presentada por EL SINDICATO

93. Del Dictamen de parte presentado por EL SINDICATO se extrae que la valorización de su propuesta final alcanza a la cantidad de S/ 15'072,000.00, según el detalle que se presenta en los siguientes cuadros extraídos de dicho Dictamen:

COSTO ANUAL DE LA PROPUESTA FINAL PRESENTADA AL TRIBUNAL ARBITRAL PARA EL AÑO 2023		
(En Soles)		
Trabajadores: D.Leg 728		Cantidad: 120
CONCEPTOS	OBREROS	%
1.- Incremento de Remuneración	1,728,000	19.35%
2.- Cierre de Pliego	600,000	6.72%
3.- Vale de Consumo - Diciembre	120,000	1.34%
4.- Canasta por Fiestas Patrias 15 julio	120,000	1.34%
5.- Bonificación por el Día - 1 Mayo	120,000	1.34%
6.- Bonificación por Aniversario Distrito 15 julio	120,000	1.34%
7.- Bonificación por Día 5 de Noviembre	120,000	1.34%
8.- Bonificación Vacacional	120,000	1.34%
9.- Bonificación por Escolaridad - Enero	120,000	1.34%
10.- Bonificación por Refrigerio	432,000	4.84%
11.- Bonificación por Movilidad	432,000	4.84%
12.- Asignación Familiar 10% de Remuneración Total	172,800	1.94%
13.- Bonificación por años de servicio 5, 10, 15, 20, 25 y 30 o más	259,200	2.90%
14.- Gratificación por Navidad y Fiestas Patrias	0	0.00%
15.- Compensación por Tiempo de Servicios - CTS	144,000	1.61%
16.- Responsabilidad Funcional	1,440,000	16.13%
17.- Incentivo por Productividad	1,440,000	16.13%
18.- Incentivo por Cumplimiento de Metas	1,440,000	16.13%
TOTAL	S/ 8,928,000.00	100.00%

COSTO ANUAL DE LA PROPUESTA FINAL PRESENTADA AL TRIBUNAL ARBITRAL PARA EL AÑO 2023		
(En Soles)		
Obreros: CAS		Cantidad: 80
CONCEPTOS	OBREROS	%
1.- Incremento de Remuneración	1,152,000	18.75%
2.- Cierre de Pliego	400,000	6.51%
3.- Vale de Consumo - Diciembre	80,000	1.30%
4.- Canasta por Fiestas Patrias 15 julio	80,000	1.30%
5.- Bonificación por el Día - 1 Mayo	80,000	1.30%
6.- Bonificación por Aniversario Distrito 15 julio	80,000	1.30%
7.- Bonificación por Día 5 de Noviembre	80,000	1.30%
8.- Bonificación Vacacional	80,000	1.30%
9.- Bonificación por Escolaridad - Enero	80,000	1.30%
10.- Bonificación por Refrigerio	288,000	4.69%
11.- Bonificación por Movilidad	288,000	4.69%
12.- Asignación Familiar 10% de Remuneración Total	115,200	1.88%
13.- Bonificación por años de servicio 5, 10, 15, 20, 25 y 30 o más	172,800	2.81%
14.- Gratificación por Navidad y Fiestas Patrias	192,000	3.13%
15.- Compensación por Tiempo de Servicios - CTS	96,000	1.56%
16.- Responsabilidad Funcional	960,000	15.63%
17.- Incentivo por Productividad	960,000	15.63%
18.- Incentivo por Cumplimiento de Metas	960,000	15.63%
TOTAL	S/ 6,144,000.00	100.00%

Igualmente, el impacto de dicha propuesta final en el costo laboral que asumiría LA MUNICIPALIDAD se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COSTO PROYECTADO DE LAS REMUNERACIONES, BENEFICIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO			
(Expresado en Soles)			
CONCEPTOS	COSTOS VIGENTES S/	COSTOS CON PROPUESTA DE SINDICATO AÑO 2023	%
I. SUJETOS AL PRESENTE PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO			
Obreros, personal estable y nombrados	30,018,201	30,018,201	66.57%
Costo Anual de la Propuesta Final - D.leg 728 - (120)		8,928,000	19.80%
Costo Anual de la Propuesta Final - CAS (80)		6,144,000	13.63%
SUBTOTAL	S/	45,090,201	
EL COSTO LABORAL TOTAL A NIVEL DE LA INSTITUCIÓN	S/ 30,018,201	45,090,201	100.00%

Si bien, el incremento total mencionado equivale al 9.17% de los ingresos totales proyectados para el ejercicio 2023 y al 21.23 de los Ingresos Tributarios Netos y de los Ingresos No Tributarios. Significaría también un incremento en 53.21% del costo total vigente que se indica en el cuadro que antecede.

VI.10. Viabilidad presupuestal

94. Como se ha anotado en el párrafo 77 precedente, el Tribunal Arbitral ha requerido en forma reiterada a LA MUNICIPALIDAD para que presente el Informe de Viabilidad Presupuestal Presupuestal a que se refieren el artículo 10 de la Ley N° 31188 y el numeral 13.3 del artículo 13 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, sin que tal Informe haya sido presentado hasta el momento de la emisión del presente pronunciamiento.

En consecuencia, el Tribunal Arbitral emite el presente laudo atendiendo a la información disponible aportada por las partes, así como a la consultada efectuada por el Tribunal a las fuentes públicas que se ha mencionado líneas arriba.

VII. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

95. El artículo 18.5 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, dispone que *“Al resolver, el tribunal arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o considera una alternativa que recoja los planteamientos de las partes.”*

Del mismo modo, el artículo 38.2. del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, dispone: *“El Tribunal Arbitral resuelve acogiendo la propuesta final de alguna de las partes, o considerando una alternativa que recoja los planteamientos de estas. El Laudo no puede contener concesiones distintas, adicionales ni superiores a las solicitadas expresamente por la organización sindical en el proyecto de Convenio Colectivo.”*

Adicionalmente, el artículo 38.3. del Decreto Supremo mencionado establece: *“Cuando por razones de equidad el Tribunal Arbitral estime necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida por considerarlo extremo, deberá precisar en el laudo en qué consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla.”*

De otro lado, el artículo 38.4. del mismo Decreto Supremo contempla: *“Para emitir el laudo, son considerados, según corresponda, los informes a los que se refieren los numerales 13.2, 13.3 y 13.5 del artículo 13 de los presentes Lineamientos.”*

96. Como se ha anotado antes, El SINDICATO presentó su Propuesta Final de solución al diferendo sobre negociación colectiva sometida al Presente Arbitraje, la que se reproduce en el párrafo 21 precedente.

Por su parte, como se ha indicado en el párrafo 22 anterior, LA MUNICIPALIDAD no ha ofrecido una Propuesta Final de solución al diferendo sobre negociación colectiva sometido al presente arbitraje, bajo las alegaciones resumidas en dicho párrafo.

A ello es pertinente agregar que el Tribunal Arbitral, mediante la Resolución N° 7 de fecha 04 de abril de 2024, resolvió declarar infundada la oposición al presente arbitraje deducida por LA MUNICIPALIDAD, por lo que la no presentación de su propuesta final carece de fundamentos valederos.

Siendo ello así, el Tribunal Arbitral cuenta con una sola propuesta final sobre la que pronunciarse.

97. En atención a las consideraciones que anteceden, el Tribunal Arbitral considera pertinente acoger la propuesta final presentada por EL SINDICATO, con las exclusiones, adecuaciones y atenuaciones que se mencionan a continuación:

a. DEMANDAS DE PRINCIPIO E IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES

Esta cláusula, contenida en la propuesta final presentada por EL SINDICATO, se refiere al respeto al derecho de estabilidad laboral, aspecto este regulado en las normas laborales sobre la materia, por lo que no corresponde a este Tribunal Arbitral emitir pronunciamiento al respecto.

Asimismo, en la misma cláusula se solicita el respeto a los derechos obtenidos mediante pactos, convenios y laudos, así como los beneficios obtenidos por Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú – FENAOMP. El Tribunal arbitral entiende que estos aspectos se sujetan a lo establecido en las normas legales y acuerdos sobre la materia, por lo que no corresponde a este Tribunal Arbitral emitir pronunciamiento al respecto.

b. RATIFICACIÓN DE CONVENIOS Y BENEFICIOS PACTADOS

Esta cláusula, contenida en la propuesta final presentada por EL SINDICATO, se refiere a la ratificación de los pactos, convenios colectivos, laudos arbitrales y demás beneficios obtenidos y suscritos entre LA MUNICIPALIDAD y EL SINDICATO convenios colectivos anteriores.

El Tribunal arbitral entiende que estos aspectos se sujetan a lo establecido en las normas legales y en los acuerdos que los regulan, por lo que no corresponde a este Tribunal Arbitral emitir pronunciamiento al respecto.

c. CLÁUSULA DE BUENA FE

Esta cláusula, contenida en la propuesta final presentada por EL SINDICATO, se refiere al principio de Buena Fe, el que está contemplado de manera expresa en la Ley N° 31188, por lo que se acoge esta parte de la cláusula.

Asimismo, en la misma cláusula se solicita el cumplimiento de los acuerdos adoptados y de los convenios colectivos suscrito con anterioridad. El Tribunal arbitral entiende que estos aspectos se sujetan a lo establecido en las normas legales y en los acuerdos que los regulan, por lo que no corresponde a este Tribunal Arbitral emitir pronunciamiento al respecto.

d. CLÁUSULA DE LEGALIDAD

Esta cláusula, contenida en la propuesta final presentada por EL SINDICATO, se refiere al Principio de Legalidad y a la obligación de cumplir con todos los acuerdos que se deriven del presente pliego de reclamos.

El Tribunal Arbitral entiende que esta cláusula se refiere a un principio jurídico general, por lo que considera pertinente acoger esta cláusula en su integridad.

e. CLÁUSULA DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

El Tribunal Arbitral entiende que esta cláusula contenida en la propuesta final presentada por EL SINDICATO favorece la solución pacífica de las controversias que pudieran surgir entre las partes en relación a los alcances del convenio colectivo o laudo arbitral, por lo que considera pertinente acogerla en sus términos.

f. ALCANCES DEL CONVENIO COLECTIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta cláusula contenida en la propuesta final de EL SINDICATO se refiere a que el convenio colectivo es de aplicación a todos sus afiliados sujetos al régimen laboral que regulan los decretos legislativos N° 728 y N° 1057 que se encuentren laborando, en descanso vacacional, gozando de licencia con o sin goce de haberes y que sean repuestos por mandato judicial, sea por medida cautelar o por sentencia firme, entre otros.

El Tribunal Arbitral entiende que este extremo se adecúa a las disposiciones legales sobre la materia, por lo que la acoge en sus términos.

En la misma cláusula EL SINDICATO propone que todos los acuerdos logrados por convenios colectivos o laudos arbitrales anteriores más favorables o beneficiosos al trabajador mantengan su vigencia y eficacia y serán de carácter permanente.

Como se ha anotado antes, el Tribunal Arbitral entiende que estos aspectos se sujetan a lo establecido en las normas legales y en los acuerdos que los regulan, por lo que no corresponde a este Tribunal Arbitral emitir pronunciamiento al respecto.

Se refiere en la misma cláusula a que el convenio colectivo rige desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023, cuyas cláusulas de contenido remunerativo son permanentes y no están sujetas a plazo de caducidad.

El Tribunal Arbitral tiene presente que la referencia a la vigencia que se hace en dicha cláusula se adecúa a las normas legales sobre la materia, sin perjuicio de tener presente que el artículo 17.2 de la Ley N° 31182 dispone que las disposiciones con incidencia económica rigen desde el 01 de enero del año siguiente al de su suscripción, por lo que se realizan las adecuaciones que corresponda en las cláusulas con incidencia económica que se disponen en el presente laudo.

Asimismo, se refiere en la misma cláusula que el convenio colectivo surte efecto, tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptan y obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a EL SINDICATO, de conformidad con el artículo 17 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

El Tribunal Arbitral entiende que lo indicado se adecúa a la norma legal citada, por lo que acoge este extremo en sus términos.

g. CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En esta cláusula, y en su desagregado en las cláusulas 7.1. (Lavandería), 7.2. (Servicios higiénicos, duchas, comedor, vestuarios, casilleros), 7.3. (Bloqueadores solares), 7.4. (Útiles de limpieza y desinfección), 7.5. (Tarros de leche Gloria), 7.6. (Agua cielo) y 7.7. (Uniformes de trabajo), se solicitan diversas prestaciones en el marco de las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que se citan.

Siendo que este pedido se enmarca en las regulaciones contenidas en las normas legales sobre la materia, no corresponde a este Tribunal Arbitral emitir pronunciamiento al respecto.

Adicionalmente, EL SINDICATO no indica las características o condiciones de otorgamiento de los conceptos que solicita, ni ha aportado información sobre los requerimientos necesarios para su implementación, por lo que no es posible para este Tribunal Arbitral determinar su viabilidad, ni identificar y dimensionar su impacto en el presupuesto de LA MUNICIPALIDAD.

Siendo ello así, el Tribunal Arbitral no cuenta con los elementos de juicio necesarios para emitir un pronunciamiento fundamentado.

De otro lado, en la parte final de la misma cláusula se solicita el otorgamiento de una cantidad en caso de incumplimiento de los aspectos antes mencionados. Al respecto, el Tribunal Arbitral entiende que carece de competencias para pronunciarse sobre pedidos de indemnizaciones o compensaciones por incumpliendo de obligaciones legales o convencionales.

h. CUMPLIMIENTO DE SEGUROS VIDA LEY, DECRETO LEGISLATIVO N° 688 Y SCTR, LEY N° 26790

El Tribunal Arbitral entiende que los aspectos abordados en esta cláusula contenida en la propuesta final presentada por EL SINDICATO están regulados en la legislación sobre la materia, por lo que no corresponde a este Tribunal emitir pronunciamiento al respecto.

i. EXAMEN MÉDICO

El Tribunal Arbitral entiende que los aspectos abordados en esta cláusula contenida en la propuesta final presentada por EL SINDICATO están regulados en la legislación sobre la materia, por lo que no le corresponde emitir pronunciamiento al respecto.

j. RECONOCER LOS INCREMENTOS POR COSTO DE VIDA

EL SINDICATO solicita en esta cláusula contenida en su propuesta final el reconocimiento de los incrementos por costo de vida que fueron obtenidos en los años 2005 y 2009 por el Sindicato SUTRAMUN y los años 2013, 2014, 2015 y 2016 por el Sindicato SOMUPP.

El Tribunal Arbitral entiende que los beneficios obtenidos en años anteriores se sujetan a los acuerdos y normas que los regulan, por lo que no le corresponde a emitir pronunciamiento al respecto.

k. DÍA LIBRE 05 DE NOVIEMBRE

EL SINDICATO no ha aportado información sobre los aspectos o requerimientos necesarios para su implementación, por lo que no es posible para este Tribunal Arbitral determinar su viabilidad, ni identificar y dimensionar sus impactos en el funcionamiento y en los presupuestos de LA MUNICIPALIDAD. En consecuencia, el Tribunal Arbitral no cuenta con los elementos de juicio para emitir un pronunciamiento fundamentado. No se acogen estos pedidos.

l. SEPELIO Y LUTO

Esta cláusula, contenida en la propuesta final presentada por EL SINDICATO, se solicita el otorgamiento de tres (3) remuneraciones mensuales por sepelio y de tres (3) remuneraciones mensuales por luto, por fallecimiento del titular y de los familiares directos que se menciona, además del otorgamiento de descanso laboral de diez (10) días hábiles para la ciudad de Lima y de quince (15) días hábiles para provincias.

De la información proporcionada por EL SINDICATO en su escrito de fecha 20 de junio de 2024 y del laudo arbitral de fecha 20 de noviembre de 2014 que se acompaña a dicho escrito, se tiene que este rubro se ubicaría actualmente en una remuneración por fallecimiento y luto del trabajador titular.

El Tribunal Arbitral entiende que este rubro se destina a cubrir los requerimientos de gasto que suelen generar el fallecimiento, siendo esta una circunstancia de carácter excepcional y

no deseada que, por lo señalado, no generan incremento patrimonial para el trabajador y su familia.

El Tribunal Arbitral entiende además que el citado laudo arbitral no se aplica necesariamente a todos los trabajadores que afilia EL SINDICATO, en razón de ser esta una organización de constitución posterior a la emisión del laudo mencionado.

En atención a ello, por razones de igualdad de trato en condiciones similares, el Tribunal Arbitral considera pertinente disponer el otorgamiento de este rubro a todos los afiliados a EL SINDICATO, en el equivalente a una remuneración por fallecimiento del titular, bajo las mismas condiciones vigentes.

De otro lado, el Tribunal Arbitral toma nota que el Convenio Colectivo Centralizado 2024-2025, celebrado el 30 de junio de 2024, a que se hace referencia en los párrafos 90 y 91 que anteceden, incluye la CLÁUSULA SETIMA: LICENCIAS CON GOCE DE REMUNERACIÓN POR FALLECIMIENTO de cónyuge, unión de hecho, padres, hijos y hermanos por cinco (5) días hábiles desde el día siguiente de producido el deceso. Asimismo, se dispone en dicha cláusula que cuando el deceso se produzca en una zona geográfica distinta al lugar donde el servidor desarrolla sus funciones, la licencia se extenderá por tres (3) días calendarios adicionales.

Esta estipulación, aplicable a todos los trabajadores representados por EL SINDICATO en el presente arbitraje, supera lo establecido en relación a las licencias por sepelio y luto en el laudo arbitral de fecha 20 de noviembre de 2014, que acompaña EL SINDICATO con su escrito de fecha 20 de junio de 2024 como sustento de los beneficios actualmente vigentes.

El Tribunal Arbitral considera razonable el número de licencias por fallecimiento acordadas en el citado Convenio Colectivo Centralizado, por lo que no acoge en esta oportunidad lo solicitado en este rubro por EL SINDICATO.

m. INCREMENTO DE REMUNERACIONES

EL SINDICATO solicita en su propuesta final el otorgamiento de un incremento de remuneraciones de S/ 40.00 soles diarios o S/ 1,200.00 en forma mensual y permanente.

El Tribunal Arbitral tiene presente que el Convenio Colectivo Centralizado 2024-2025, celebrado el 30 de junio de 2024, a que se hace referencia en los párrafos 90 y 91 que anteceden, incluye la CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA INCREMENTO MENSUAL DE REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES DE LOS REGÍMENES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, LEY N° 30057 Y LEY N° 28091, SUJETOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESCENTRALIZADA, en los montos, con las características y bajo las reglas que se incluyen en dicha cláusula.

Se advierte, además, que dicho convenio colectivo centralizado no autoriza a que esta materia pueda ser comprendida en acuerdos o pronunciamientos arbitrales a nivel descentralizado. En consecuencia, resulta de aplicación lo que se dispone en los artículos 6.2 de la Ley N° 31188 y 6.3.b. del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que excluyen de las materias negociables a nivel descentralizado aquellas que hayan sido acordadas en el nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario que, no se ha alcanzado.

En consecuencia, el Tribunal Arbitral no acoge este pedido en esta oportunidad.

n. CIERRE DE PLIEGO

El Tribunal Arbitral entiende que este concepto, contenido en la propuesta final presentada por EL SINDICATO, constituye un reconocimiento y a la vez un estímulo por la opción de

recurrir a los mecanismos de solución pacífica del diferendo sobre negociación colectiva, como es el caso del presente arbitraje. Tiene presente, además, que este rubro se concede por una sola vez y carece de carácter remunerativo.

Sin perjuicio de ello, el Tribunal Arbitral tiene presente que las partes no han aportado información que evidencie antecedentes de otorgamiento de este concepto en negociaciones colectivas anteriores en las que haya participado EL SINDICATO. Asimismo, se advierte que este concepto no ha sido otorgado en los laudos arbitrales correspondientes a los periodos 2013 y 2014, que ha presentado EL SINDICATO como antecedente de los beneficios vigentes en la actualidad. A ello se suma el hecho de que en el laudo arbitral de fecha 02 de diciembre de 2022, que corresponde a la negociación colectiva de la Coalición Sindical integrada por los sindicatos identificados por las siglas SUTRAMUN PP y SOMUPP, se concedió este concepto en la cantidad de S/ 500.00.

De otro lado, el Tribunal Arbitral tiene presente que, por su naturaleza, este beneficio se otorga por una sola vez, por lo adecua la cláusula respectiva en los términos que se indican en la parte resolutive del presente laudo arbitral

En atención a los fundamentos y antecedentes mencionados, el Tribunal Arbitral considera pertinente acoger este pedido, aunque atenuándolo en los términos que se recogen en la parte resolutive, en atención, además, a la información y análisis que se hacen en los puntos VI.5, VI.6 y VI9 precedentes.

o. VALE DE CONSUMO

El Tribunal Arbitral tiene presente que las partes no han aportado información que evidencie antecedentes de otorgamiento de este concepto en negociaciones colectivas anteriores en las que haya participado EL SINDICATO. Asimismo, advierte que este concepto no ha sido otorgado en los laudos arbitrales correspondientes a los periodos 2013 y 2014, que ha presentado el sindicato como antecedente de los beneficios vigentes en la actualidad. A ello se suma el hecho de que este concepto tampoco está contemplado en el laudo arbitral de fecha 02 de diciembre de 2022, que corresponde a la negociación colectiva de la Coalición Sindical integrada por los sindicatos identificados por las siglas SUTRAMUN PP y SOMUPP.

En atención a ello, por razones de prudencia, teniendo presente, además, la información y análisis que se hacen en los puntos VI.5, VI.6 y VI9 precedentes, el Tribunal Arbitral considera pertinente no acoger este pedido en esta oportunidad.

p. CANASTA POR FIESTAS PATRIAS

El Tribunal Arbitral tiene presente que las partes no han aportado información que evidencie antecedentes de otorgamiento de este concepto en negociaciones colectivas anteriores en las que haya participado EL SINDICATO. Asimismo, advierte que este concepto no ha sido otorgado en los laudos arbitrales correspondientes a los periodos 2013 y 2014, que ha presentado EL SINDICATO como antecedente de los beneficios vigentes en la actualidad. A ello se suma el hecho de que este concepto tampoco está contemplado en el laudo arbitral de fecha 02 de diciembre de 2022, que corresponde a la negociación colectiva de la Coalición Sindical integrada por los sindicatos identificados por las siglas SUTRAMUN PP y SOMUPP.

En atención a ello, por razones de prudencia, teniendo presente, además, la información y análisis que se hacen en los puntos VI.5, VI.6 y VI9 precedentes, el Tribunal Arbitral considera pertinente no acoger este pedido en esta oportunidad.

q. BONIFICACIÓN POR EL DÍA 1° DE MAYO

El Tribunal Arbitral encuentra, de la información proporcionada por EL SINDICATO en su escrito de fecha 20 de junio de 2024 y del laudo arbitral de fecha 20 de noviembre de 2014 que se acompaña a dicho escrito, que este rubro se ubicaría actualmente en el equivalente al 75% de la remuneración mensual del trabajador.

De otro lado, el Tribunal Arbitral entiende que el citado laudo arbitral no se aplica necesariamente a todos los trabajadores que afilia EL SINDICATO, en razón de ser esta una organización de constitución posterior a la emisión del laudo mencionado.

En atención a ello, por razones de igualdad de trato en condiciones similares, el Tribunal Arbitral considera pertinente disponer el otorgamiento de este rubro a todos los afiliados a EL SINDICATO, en el equivalente al 75% de la remuneración mensual, bajo las mismas condiciones vigentes.

r. BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO DEL DISTRITO

El Tribunal Arbitral encuentra, de la información proporcionada por EL SINDICATO en su escrito de fecha 20 de junio de 2024 y del laudo arbitral de fecha 20 de noviembre de 2014 que se acompaña a dicho escrito, que este rubro se ubicaría actualmente en el equivalente al 75% de la remuneración mensual del trabajador.

De otro lado, el Tribunal Arbitral entiende que el citado laudo arbitral no se aplica necesariamente a todos los trabajadores que afilia EL SINDICATO, en razón de ser esta una organización de constitución posterior a la emisión del laudo mencionado.

En atención a ello, por razones de igualdad de trato en condiciones similares, el Tribunal Arbitral considera pertinente disponer el otorgamiento de este rubro a todos los afiliados a EL SINDICATO, en el equivalente al 75% de la remuneración mensual, bajo las mismas condiciones vigentes.

s. BONIFICACIÓN POR EL DÍA 5 DE NOVIEMBRE

El Tribunal Arbitral tiene presente que las partes no han aportado información que evidencie antecedentes de otorgamiento de este concepto en negociaciones colectivas anteriores en las que haya participado EL SINDICATO. Asimismo, advierte que este concepto no ha sido otorgado en los laudos arbitrales correspondientes a los periodos 2013 y 2014, que ha presentado EL SINDICATO como antecedente de los beneficios vigentes en la actualidad. A ello se suma el hecho de que este concepto tampoco está contemplado en el laudo arbitral de fecha 02 de diciembre de 2022, que corresponde a la negociación colectiva de la Coalición Sindical integrada por los sindicatos identificados por las siglas SUTRAMUN PP y SOMUPP.

En atención a ello, por razones de prudencia, teniendo presente, además, la información y análisis que se hacen en los puntos VI.5, VI.6 y VI.9 precedentes, el Tribunal Arbitral considera pertinente no acoger este pedido en esta oportunidad.

t. BONIFICACIÓN VACACIONAL

El Tribunal Arbitral tiene presente que las partes no han aportado información que evidencie antecedentes de otorgamiento de este concepto en negociaciones colectivas anteriores en las que haya participado EL SINDICATO. Asimismo, advierte que este concepto no ha sido otorgado en los laudos arbitrales correspondientes a los periodos 2013 y 2014, que ha presentado EL SINDICATO como antecedente de los beneficios vigentes en la actualidad. A ello se suma el hecho de que este concepto tampoco está contemplado

en el laudo arbitral de fecha 02 de diciembre de 2022, que corresponde a la negociación colectiva de la Coalición Sindical integrada por los sindicatos identificados por las siglas SUTRAMUN PP y SOMUPP.

En atención a ello, por razones de prudencia, teniendo presente, además, la información y análisis que se hacen en los puntos VI.5, VI.6 y VI.9 precedentes, el Tribunal Arbitral considera pertinente no acoger este pedido en esta oportunidad.

u. BONIFICACIÓN DE ESCOLARIDAD

El Tribunal Arbitral tiene presente que las partes no han aportado información que evidencie antecedentes de otorgamiento de este concepto en negociaciones colectivas anteriores en las que haya participado EL SINDICATO. Asimismo, advierte que este concepto no ha sido otorgado en los laudos arbitrales correspondientes a los periodos 2013 y 2014, que ha presentado EL SINDICATO como antecedente de los beneficios vigentes en la actualidad. A ello se suma el hecho de que este concepto tampoco está contemplado en el laudo arbitral de fecha 02 de diciembre de 2022, que corresponde a la negociación colectiva de la Coalición Sindical integrada por los sindicatos identificados por las siglas SUTRAMUN PP y SOMUPP.

En atención a ello, por razones de prudencia, teniendo presente, además, la información y análisis que se hacen en los puntos VI.5, VI.6 y VI.9 precedentes, el Tribunal Arbitral considera pertinente no acoger este pedido en esta oportunidad.

v. BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO

El Tribunal Arbitral entiende que este beneficio constituye un apoyo al trabajador para sufragar los gastos que le significan la alimentación que se consume a media jornada de trabajo.

De otro lado, de la información proporcionada por EL SINDICATO en su escrito de fecha 20 de junio de 2024 y del laudo arbitral de fecha 20 de noviembre de 2014 que se acompaña a dicho escrito, que este rubro se ubicaría actualmente en la cantidad de S/ 150.00 soles mensuales.

Por otra parte, el Tribunal Arbitral entiende que el citado laudo arbitral no se aplica necesariamente a todos los trabajadores que afilia EL SINDICATO, en razón de ser esta una organización de constitución posterior a la emisión del laudo mencionado.

En atención a ello, por razones de igualdad de trato en condiciones similares, y atendiendo además al fin esencial de este beneficio, el Tribunal Arbitral considera pertinente disponer el otorgamiento de este rubro a todos los afiliados a EL SINDICATO, disponiendo un incremento en el mismo de S/ 50.00 soles.

w. BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD

El Tribunal Arbitral entiende que este beneficio constituye un apoyo al trabajador para sufragar los gastos que le significan el traslado hacia y desde el centro de trabajo.

De otro lado, de la información proporcionada por EL SINDICATO en su escrito de fecha 20 de junio de 2024 y del laudo arbitral de fecha 20 de noviembre de 2014 que se acompaña a dicho escrito, que este rubro se ubicaría actualmente en la cantidad de S/ 90.00 soles mensuales.

Por otra parte, el Tribunal Arbitral entiende que el citado laudo arbitral no se aplica necesariamente a todos los trabajadores que afilia EL SINDICATO, en razón de ser esta una organización de constitución posterior a la emisión del laudo mencionado.

En atención a ello, por razones de igualdad de trato en condiciones similares, y atendiendo además al fin esencial de este beneficio, el Tribunal Arbitral considera pertinente disponer el otorgamiento de este rubro a todos los afiliados a EL SINDICATO, disponiendo un incremento en el mismo de S/ 70.00 soles.

x. BONIFICACIÓN POR ASIGNACIÓN FAMILIAR

El Tribunal Arbitral entiende que este concepto se encuentra regulado en las disposiciones legales sobre la materia, por lo que considera pertinente no acoger este pedido en esta oportunidad.

y. BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

El Tribunal Arbitral entiende que EL SINDICATO no ha aportado información que permita dimensionar el impacto de este pedio en los presupuestos de LA MUNICIPALIDAD, por lo que no le es posible emitir un pronunciamiento fundamentado.

z. GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD

El Tribunal Arbitral entiende que este concepto se encuentra regulado en las disposiciones legales sobre la materia, por lo que considera pertinente no acoger este pedido en esta oportunidad.

aa. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS POR CADA AÑO LABORADO

El Tribunal Arbitral entiende que este concepto se encuentra regulado en las disposiciones legales sobre la materia, por lo que considera pertinente no acoger este pedido en esta oportunidad.

Adicionalmente, EL SINDICATO no ha aportado información que permita dimensionar el impacto de este pedido en los presupuestos de LA MUNICIPALIDAD.

En consecuencia, el Tribunal Arbitral no cuenta con los elementos de juicio para emitir un pronunciamiento fundamentado.

bb. JORNADA DE TRABAJO DE SEIS HORAS DIARIAS

El Tribunal Arbitral entiende que este concepto se encuentra regulado en las disposiciones legales sobre la materia, por lo que considera pertinente no acoger este pedido en esta oportunidad.

Adicionalmente, El Tribunal Arbitral no cuenta con información que le permita identificar y dimensionar el impacto de este pedido en el funcionamiento, actividades y presupuestos de LA MUNICIPALIDAD.

En consecuencia, el Tribunal Arbitral no cuenta con los elementos de juicio para emitir un pronunciamiento fundamentado.

cc. RESPONSABILIDAD FUNCIONAL

El Tribunal Arbitral encuentra que EL SINDICATO no ha aportado información sobre los parámetros, requisitos o condiciones para la percepción de este beneficio. Por el contrario, según lo solicitado, se otorgaría a todos los trabajadores afiliados y a los que se afilien sin excepción, en forma fija, permanente, con libertad de disposición, de forma mensual y permanente, elementos estos que identificar a la remuneración ordinaria mensual que perciben los trabajadores.

En consecuencia, el Tribunal Arbitral no cuenta con los elementos de juicio para emitir un pronunciamiento fundamentado.

dd. INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD

El Tribunal Arbitral encuentra que EL SINDICATO no ha aportado información sobre los parámetros, requisitos o condiciones para la percepción de este beneficio. Por el contrario, según lo solicitado, se otorgaría a todos los trabajadores afiliados y a los que se afilien sin excepción, en forma fija, permanente, con libertad de disposición, de forma mensual y permanente, elementos estos que identificar a la remuneración ordinaria mensual que perciben los trabajadores.

En consecuencia, el Tribunal Arbitral no cuenta con los elementos de juicio para emitir un pronunciamiento fundamentado.

ee. 59. INCENTIVO POR CUMPLIMIENTO DE METAS

EL SINDICATO no ha aportado información sobre los parámetros, requisitos o condiciones para el otorgamiento de este beneficio.

Por el contrario, según lo solicitado, se otorgaría a todos los trabajadores afiliados y a los que se afilien sin excepción, en forma fija, permanente, con libertad de disposición, de forma mensual y permanente, elementos estos que identificar a la remuneración ordinaria mensual que perciben los trabajadores.

Siendo así se trata en realidad de un pedido de incremento de remuneraciones bajo otra denominación, por lo que, habiendo su uso establecido el incremento de remuneraciones en el Convenio Colectivo Centralizado 2024-2025 de fecha 30.06.2024, no es posible su otorgamiento en razón de lo normado al respecto en la Ley N° 31188.

VIII. COSTO ANUAL DE LA PROPUESTA FINAL PRESENTADA POR EL SINDICATO Y DE LA SOLUCIÓN ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

98. La valorización que se presenta a continuación constituye una aproximación al costo laboral de los beneficios que se conceden en el presente laudo arbitral. Ello en razón de las atingencias que se hacen en el párrafo 82 que antecede, respecto al número de afiliados que se toma con carácter referencial.

Asimismo, esta valorización constituye una aproximación, en razón de que, según la información proporcionada por EL SINDICATO con su escrito de fecha 20 de junio de 2024, los beneficios vigentes a que se refiere habrían sido concedidos en especial en el laudo arbitral de fecha 20 de noviembre de 2014, esto es en fecha anterior a la creación de EL SINDICATO que, según se indica en el encabezamiento de todos los escritos que ha presentado, fue fundado el 25 de enero de 2020. De modo que es de suponer que parte de los afiliados a EL SINDICATO habrían adquirido tales derechos antes de su afiliación a éste y que otra parte de tales afiliados probablemente no habrían accedido a los mismos.

En relación a todo esto es pertinente remitirse a lo anotado en el párrafo 77 que antecede, en el sentido que el Tribunal Arbitral ha dirigido en forma reiterada requerimientos de información a las partes que no han sido atendidas.

En este marco, el Tribunal Arbitral entiende que, en la fase de ejecución de lo que se dispone en el presente laudo, las partes harán las actualizaciones que corresponda.

BENEFICIO OTORGADO		Increm. Prom. afiliado		Increm. total afiliados	
		Mensual	Anual	Mensual	Anual
SEPELIO Y LUTO.	Una remuneración. Licencia según el Convenio Colectivo Centralizado 2024-2025.				
CIERRE DE PLIEGO	2000		2,000		400,000
BONIFICACIÓN POR EL DÍA 1° DE MAYO. Trabajadores DL 728	75% de la Remuneración Mensual		1,827		219,259
BONIFICACIÓN POR EL DÍA 1° DE MAYO. Trabajadores DL 1057	75% de la Remuneración Mensual		1,132		90,521
BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO DEL DISTRITO. Trabajadores DL 728	75% de la Remuneración Mensual		1,827		219,259
BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO DEL DISTRITO	75% de la Remuneración Mensual		1,132		90,521
48. BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO. Incremento.		50	600	10,000	120,000
49. BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD. Incremento.		70	840	14,000	168,000
TOTAL		120	9,357	24,000	1,307,561

Es de anotarse que, el costo total de los beneficios que se menciona en el cuadro que antecede, equivale al 4.36% del costo total de la planilla de remuneraciones, al 0.75% de los Ingresos Totales, al 1.74% de los Ingresos Tributarios Netos más los Ingresos No Tributarios y al 3.34 del Superávit del Ejercicio 2023, lo que el Tribunal Arbitral considera consistente con las cifras sobre estos rubros que se ha presentado en los párrafos respectivos del presente laudo.

IX. HONORARIOS ARBITRALES DE CARGO DE LA MUNICIPALIDAD ASUMIDOS POR EL SINDICATO

99. En virtud de la subrogación ejercida, a que se refiere la Resolución N° 7 de fecha 4 de abril de 2024, EL SINDICATO ha pagado los honorarios de cargo de LA MUNICIPALIDAD al Presidente del Tribunal Arbitral árbitro Julio César Franco Pérez en la cantidad de DIECISIETE MIL Y 00/100 (S/ 17,000.00) SOLES.

Asimismo, EL SINDICATO ha pagado los honorarios de cargo de LA MUNICIPALIDAD al árbitro Eduardo Alonso García Birimisa en la cantidad de DOCE MIL Y 00/100 (S/ 12,000.00) SOLES, sin perjuicio de lo cual se anota que los honorarios comunicados por dicho árbitro a LA MUNICIPALIDAD ascienden a VEINTE MIL Y 00/100 (S/ 20,000.00 soles, por lo que se mantiene un adeudo pendiente de pago por LA MUNICIPALIDA por la diferencia.

De igual modo, EL SINDICATO ha pagado los honorarios de cargo de LA MUNICIPALIDAD a la Secretaria Arbitral Gianina Milagros Echevarría Gutarra en la cantidad de DOS MIL SETECIENTOS SESENTA Y 50/100 (S/ 2,760.00) SOLES.

En consecuencia, estando a lo que se dispone en el párrafo 12.6. del Acta de Instalación de fecha 6 de febrero de 2024, así como en la Resolución N° 7 antes citada, LA MUNICIPALIDAD deberá reintegrar los honorarios de su cargo que han sido pagados por EL

SINDICATO, que se mencionan en el presente párrafo, dentro del plazo que se dispone en la parte resolutive del presente laudo arbitral.

Por las consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden, el Tribunal Arbitral **RESUELVE:**

PRIMERO.- ACOGER la propuesta final presentada por EL SINDICATO en los términos que siguen:

1. *CLÁUSULA DE BUENA FE*

Las partes acuerdan que en los actos que practiquen concurren los principios de buena fe y de veracidad, tanto en el trato directo, conciliación y arbitraje, como en el cumplimiento de los acuerdos adoptados.

2. *CLÁUSULA DE LEGALIDAD*

LA MUNICIPALIDAD, como gobierno local, conforme al Principio de Legalidad, se obliga a cumplir con todos los acuerdos asumidos que se deriven del presente laudo arbitral.

3. *CLÁUSULA DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS*

Las partes convienen que en caso de surgir controversias sobre la ejecución y alcances del presente Pliego de Reclamos, éstas se someten a la competencia arbitral, conforme a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el sector Estatal y demás normas conexas y modificatorias; debiendo tenerse presente que con buena voluntad y colaboración de los trabajadores, conjuntamente con el empleador y con las reglas de trabajo dignas, justas y equitativas que contiene el presente laudo arbitral, las partes han de contribuir decididamente al afianzamiento de la armonía entre LA MUNICIPALIDAD y sus trabajadores para el logro de una política de paz laboral.

4. *ALCANCES DEL CONVENIO COLECTIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN*

LA MUNICIPALIDAD conviene que los acuerdos que se adopten en el presente convenio colectivo resultarán aplicables para todos los trabajadores afiliados a EL SINDICATO sujetos al régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, así como al régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 que se encuentren laborando, en uso de su descanso vacacional o gozando de licencia con o sin goce de haberes, que sean repuestos por mandato judicial, sea por medida cautelar o por sentencia firme, entre otros.

El presente laudo arbitral rige desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de la vigencia a partir del 01 de enero de 2025 de las cláusulas con incidencia presupuestal, las que son permanentes y no están sujetas a plazo de caducidad.

Este convenio surte efecto, tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptan y obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a EL SINDICATO, de conformidad con el artículo 17° de la Ley N° 31188, ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

5. *SEPELIO Y LUTO: LA MUNICIPALIDAD cubrirá los gastos por sepelio en el monto de una (01) remuneración mensual por fallecimiento del trabajador titular, a cada*

uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y de manera permanente.

6. *CIERRE DE PLIEGO: LA MUNICIPALIDAD otorgará como cierre de pliego el monto de S/ 2,000.00 (Dos mil y 00/100 soles) a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad, el mismo que se otorga por una sola vez y será cancelado a los treinta (30) días calendario contados desde el día siguiente a la expedición del presente Laudo Arbitral.*

7. *BONIFICACIÓN POR EL DÍA 1° DE MAYO: LA MUNICIPALIDAD otorgará la bonificación por el día 1 de mayo en el equivalente al 75% de la remuneración mensual, bajo las condiciones vigentes, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y será de manera permanente, teniendo en cuenta además que dicho beneficio también será aplicable a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y de manera permanente, la que será abonada en el mes de mayo de cada año.*

8. *BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO DEL DISTRITO: LA MUNICIPALIDAD otorgará la bonificación por aniversario del distrito de Puente Piedra en el equivalente al 75% de la remuneración mensual, bajo las condiciones vigentes, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO, del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y será de manera permanente, teniendo en cuenta además que dicho beneficio también será aplicable a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y de manera permanente, la que será abonada el día 15 de julio de cada año.*

9. *BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO: LA MUNICIPALIDAD otorgará un incremento en la suma de S/ 50.00 (Cincuenta y 00/100 soles) mensuales, adicional a lo que se viene percibiendo por el concepto de refrigerio, a partir del 01 de enero de 2025, de manera permanente, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y será de manera permanente, teniendo en cuenta además que dicho incremento también será aplicable a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y de manera permanente.*

10. *BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD: LA MUNICIPALIDAD otorgará un incremento en la suma de S/ 70.00 (Setenta y 00/100 soles) mensuales, adicional a lo que se viene percibiendo por el concepto de movilidad, a partir del 01 de enero de 2025, de manera permanente, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO*

del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y será de manera permanente, teniendo en cuenta además que dicho incremento también será aplicable a todos los trabajadores obreros afiliados a EL SINDICATO del régimen laboral de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad y de manera permanente.

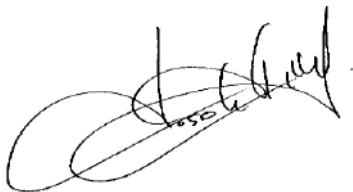
SEGUNDO.- DISPONER que LA MUNICIPALIDAD reembolse los honorarios profesionales de su cargo que se mencionan en el párrafo 99 del presente laudo arbitral y que han sido pagados por EL SINDICATO. Este reembolso deberá ser efectuado dentro del mes siguiente al de notificación del presente laudo arbitral.

TERCERO.- El presente laudo arbitral es inapelable.

CUARTO.- Regístrese, y comuníquese a las partes y a la Autoridad competente para los fines de ley.



JULIO CÉSAR FRANCO PÉREZ
Presidente del Tribunal Arbitral



JOSÉ ANTONIO CASTILLO TÁVARA
Árbitro



EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA
Árbitro