

Lima, 27 de junio de 2025

Señores:
Municipalidad Distrital de Puente Piedra

- **Clodoaldo Ismael Tamayo Jara**
Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra
procuraduria.pp@gmail.com
clodoaldo.tamayo@municipentepiedra.gob.pe

Atte.: Representante Legal

Ref.: Proceso Arbitral entre el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP y la Municipalidad Distrital de Puente Piedra.

Asunto: Notificación de Laudo Arbitral

Me es grado saludarlos por medio del presente documento, a efecto de cumplir con remitirles el Laudo Arbitral, de fecha 27 de junio de 2025, aprobado por UNANIMIDAD, documento que consta de treinta y nueve (39) folios.

Sin otro particular,

Sin otro particular,

Atentamente.



CARLOS ITALO LAMBRUSCHINI ELALUF
Secretario Arbitral

ARBITRAJE POTESTATIVO LABORAL

SINDICATO OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA (SOMDEPP)

vs.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE
PIEDRA

LAUDO ARBITRAL

TRIBUNAL ARBITRAL

Martín Gregorio Oré Guerrero – Presidente
Julio Jorge De La Cruz Rodríguez - Arbitro
Oswaldo Grimaldo Caballero Vildoso - Arbitro

SECRETARIO ARBITRAL

Carlos Italo Lambruschini Elaluf

Lima, 27 de junio de 2025.

LAUDO ARBITRAL

En Lima, siendo el 27 de junio de 2025, el Tribunal Arbitral, conformado por Martín Gregorio Oré Guerrero - en su calidad de Presidente del Tribunal Arbitral -, Julio Jorge De La Cruz Rodríguez y Oswaldo Grimaldo Caballero Vildoso se reunieron con el objeto de emitir el Laudo Arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por la Ley N° 31188, “Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal” para dar solución a los aspectos puntuales de discrepancia sometidos a su decisión, correspondientes a la negociación colectiva del pliego de reclamos correspondiente al periodo 2025, seguida por el **SINDICATO OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA - SOMDEPP** (en adelante indistintamente, “el SINDICATO” o “el SOMDEPP”) y la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA** (en adelante indistintamente, “la ENTIDAD” o “la MUNICIPALIDAD»).

Estando dentro del plazo para emitir el Laudo y habiendo realizado todas las actuaciones requeridas por el Tribunal Arbitral y garantizado el debido proceso a las partes, este Colegiado emite el siguiente laudo.

I. ANTECEDENTES:

1. Que, mediante Carta de fecha 10 de julio de 2024, los árbitros Julio Jorge De La Cruz Rodríguez y Oswaldo Grimaldo Caballero Vildoso cursan la invitación al abogado Martín Gregorio Oré Guerrero para que manifieste su aceptación al cargo de presidente.
2. Que, mediante Carta de fecha 11 de julio de 2024, el abogado Martín Gregorio Oré Guerrero comunicó formalmente su aceptación a la designación como Presidente del Tribunal Arbitral.
3. Que, mediante Carta de 22 de julio de 2024 se convocó a las partes a la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral a realizarse el día viernes 09 de agosto de 2024 a las 16:00 horas.
4. Que, en la fecha y hora mencionada, se desarrolló la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral con presencia de ambas partes; en ella se ratificaron las designaciones del Tribunal arbitral, se aprobaron las reglas procesales del proceso, se requirió documentación e información a las partes; y, se establecieron los honorarios del Tribunal Arbitral y la secretaría arbitral otorgó un plazo de 10 días hábiles a fin de que el **SINDICATO** y la **MUNICIPALIDAD** cumplieran con el pago correspondiente.
5. Que, previamente a la culminación de la Audiencia de Instalación, el Tribunal Arbitral requirió lo siguiente:

AL SINDICATO:

- Los convenios colectivos y/o laudos arbitrales de los últimos cinco años entre la Entidad y el Sindicato.

A LA ENTIDAD:

- Informe de viabilidad presupuestal con el sustento respectivo, en virtud del artículo 10o de la Ley No 31188 del artículo 13.3 del Decreto Supremo No008-2022-PCM.
 - Informe en donde se detalle el costo de implementación de la propuesta final presentada por EL SINDICATO.
 - Remuneración de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, de todos los regímenes laborales contratados por la ENTIDAD.
 - Remuneración de los trabajadores no afiliados a EL SINDICATO, de todos los regímenes laborales contratados por la ENTIDAD.
 - Costo laboral promedio mensual de los trabajadores afiliados al Sindicato, de todos los regímenes laborales contratos por la ENTIDAD.
 - Ingresos proyectados e ingresos ejecutados, según fuente de ingreso y total, al cierre de los ejercicios 2022, 2023 y actual 2024.
 - Gastos proyectados y gastos ejecutados, según tipo de gasto y total al cierre de los ejercicios 2022, 2023 y actual del 2024.
 - La situación económica financiera de la ENTIDAD, donde se detalla en análisis de estados resultados de los años 2022, 2023 y actual del 2024.
 - Los convenios colectivos, laudos arbitrales de los últimos cinco años entre la Entidad y el Sindicato.
6. Que, mediante escrito N° 01, el SINDICATO cumplió con lo dispuesto en el numeral 41) del Acta de Instalación del Tribunal Arbitral referido a la información relativa al procedimiento de negociación colectiva.
7. Que, mediante escrito N° 02, el SINDICATO cumplió con acreditar el pago de los honorarios del Presidente del Tribunal Arbitral y de la Secretaria Arbitral.
8. Que, mediante escrito de fecha 26 de agosto de 2024 la Municipalidad Distrital de Puente Piedra solicitó un plazo ampliatorio para remitir la información y/o documentación requerida por el Tribunal Arbitral en la Audiencia de Instalación.
9. Que, mediante Resolución N° 01 de fecha 02 de septiembre de 2024, el Tribunal Arbitral resolvió, entre otros, lo siguiente:
- En el punto Primero: TÉNGASE PRESENTE el escrito N° 01 con sumilla “CUMPLE MANDATO CONTENIDO EN EL NUMERAL 41 DEL ACTA DE INSTALACIÓN DEL TRIBUNAL ARBITRAL” remitido por el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP al correo de la Secretaría Arbitral con fecha 19 de agosto de 2024; y, en consecuencia, TÉNGASE POR CUMPLIDO lo dispuesto en el numeral 41) del Acta por parte del Sindicato.
 - En el punto Segundo: TÉNGASE PRESENTE el escrito N° 02 con sumilla “CUMPLE HONORARIOS PROFESIONALES DEL PRESIDENTE Y SECRETARIO ARBITRAL” remitido por el Sindicato Obreros Municipales de

Puente Piedra – SOMDEPP al correo de la Secretaría Arbitral con fecha 26 de agosto de 2024; y, en consecuencia, TÉNGASE POR CUMPLIDO por acreditado el pago de los honorarios profesionales por parte del Sindicato.

- En el punto Cuarto: OTÓRGUESE a la Municipalidad Distrital de Puente Piedra un plazo adicional y excepcional de diez (10) hábiles para que cumplan con efectuar y/o acreditar lo señalado en el numeral 10) de la presente Resolución.
 - En el punto Quinto: TÉNGASE PRESENTE el escrito N° 03 con sumilla “CUMPLE MANDATO CONTENIDO EN EL ACTA DE INSTALACIÓN DEL TRIBUNAL ARBITRAL” remitido por el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP al correo de la Secretaría Arbitral con fecha 26 de agosto de 2024; y, en consecuencia, TÉNGASE POR CUMPLIDO lo dispuesto en el numeral 43) del Acta por parte del Sindicato.
- 10.** Que, con fecha 06 de septiembre de 2024 la Municipalidad Distrital de Puente Piedra presentó su escrito de sumilla “Información Solicitada”.
- 11.** Sin embargo, en el numeral 5) de la Resolución N° 02 de fecha 19 de septiembre de 2024, se indicó que, de la revisión de autos, al advertir que la Municipalidad Distrital de Puente Piedra no ha remitido la información correspondiente; por lo que, el Tribunal Arbitral consideró pertinente hacer efectivo el apercibimiento decretado en el segundo punto del numeral 10) de la parte considerativa de la Resolución N° 01 de fecha 02 de septiembre de 2024; por lo que, se procede a declarar la Procedencia del Arbitraje.
- 12.** Que, en ese sentido, mediante Resolución N° 02 de fecha 19 de septiembre de 2024, el Tribunal Arbitral resolvió, entre otros, lo siguiente:
- En el punto Segundo: TÉNGASE POR NO ACREDITADO el pago de los honorarios arbitrales del Presidente del Tribunal Arbitral, de la Secretaría Arbitral y del Árbitro el abogado Oswaldo Grimaldo Caballero Vildoso por parte de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra.
 - En el punto Tercero: DECLÁRESE la Procedencia del Arbitraje Potestativo en virtud del apercibimiento realizado en la Resolución N° 01 de fecha 02 de septiembre de 2024.
 - En el punto Cuarto: SUSPÉNDASE el presente proceso arbitral; en consecuencia, TÉNGASE PRESENTE lo estipulado en el numeral 39) del Acta de Instalación del Tribunal Arbitral, bajo apercibimiento de disponer el archivo definitivo del arbitraje.
 - En el punto Quinto: FACÚLTESE al Sindicato de Obreros Municipales de Puente Piedra SOMDEPP a cumplir con efectuar y acreditar el pago de los gastos arbitrales en subrogación ante el incumplimiento por parte de la

Municipalidad Distrital de Puente Piedra, de acuerdo a lo señalado en la parte considerativa.

13. Que, mediante escrito N° 04, el Sindicato cumplió con efectuar y acreditar el pago de los honorarios arbitrales en subrogación ante el incumplimiento por parte de la MUNICIPALIDAD.
14. Que, mediante Resolución N° 03 de fecha 02 de octubre de 2024, el Tribunal Arbitral resolvió, entre otros, lo siguiente:
 - En el punto Primero: TÉNGASE PRESENTE el escrito N° 04 con sumilla “CUMPLE CON EL PAGO DE HONORARIOS ARBITRALES DEL PRESIDENTE, SECRETARÍA ARBITRAL Y ÁRBITRO” remitido por el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP al correo de la Secretaría Arbitral con fecha 26 de septiembre de 2024; en consecuencia, TÉNGASE POR ACREDITADO los honorarios del Presidente del Tribunal Arbitral, de la Secretaría Arbitral y del Árbitro Oswaldo Grimaldo Caballero Vildoso, vía subrogación.
 - En el punto Segundo: DÉJESE SIN EFECTO el Punto Cuarto de la parte resolutive de la Resolución N° 02 de 19 de septiembre de 2024 en virtud de lo señalado en la parte considerativa de la presente resolución; en consecuencia, CONTINÚESE con las actuaciones arbitrales que correspondan.
 - En el punto Tercero: CÍTESE a las partes a una diligencia de Intercambio de Propuestas Finales la misma que se realizará el día viernes 11 de octubre de 2024 a las 16:00 horas a través de la plataforma de “Google Meet”; enlace virtual “Link” que será remitido a los correos señalados al inicio del documento en su oportunidad.
15. Que, en la fecha y hora mencionada, se llevó a cabo la diligencia de Intercambio de Propuestas Finales en la cual solo participó el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP, dejándose constancia de la inasistencia del representante de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra.
16. Que, ese mismo día 11 de octubre de 2024, la Secretaría Arbitral procedió a enviar un correo a las partes, de acuerdo a lo indicado en el considerando 5) de la Resolución N° 03 de fecha 02 de octubre de 2024, otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para que cumplan con presentar sus observaciones, de ser el caso.
17. Que, con fecha 17 de octubre de 2024, la Municipalidad Distrital de Puente Piedra presentó un escrito en el cual se opone al arbitraje.
18. Que, mediante Resolución N° 04 de fecha 22 de octubre de 2024, el Tribunal Arbitral resolvió, entre otros, lo siguiente:

- En el punto Primero: TÉNGASE PRESENTE el escrito S/N con sumilla “Oposición al arbitraje” remitido por la Municipalidad Distrital de Puente Piedra al correo de la Secretaría Arbitral con fecha 17 de octubre de 2024; en consecuencia, CÓRRASE TRASLADO por un plazo de cinco (05) días hábiles al Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP para que señale lo que estime conveniente a su derecho.
 - En el punto Segundo: PRECISESE que, respecto de las excepciones y cuestiones previas presentadas por la Entidad, el Tribunal Arbitral se pronunciará en una resolución posterior.
- 19.** Que, con fecha 29 de octubre de 2024, el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP a través de su escrito N° 04 absolvió la oposición al proceso arbitral presentada por la MUNICIPALIDAD.
- 20.** Que, mediante Resolución N° 05 de fecha 26 de noviembre de 2024, el Tribunal Arbitral resolvió, entre otros, lo siguiente:
- En el punto Primero: TÉNGASE PRESENTE el escrito N° 04 con sumilla “ABSUELVE OPOSICIÓN AL PROCESO ARBITRAL, PRESENTADA POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA” remitido por el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP al correo de la Secretaría Arbitral con fecha 29 de octubre de 2024.
 - En el punto Segundo: DECLÁRESE IMPROCEDENTE la oposición al arbitraje planteada por La Municipalidad Distrital de Puente Piedra.
 - En el punto Tercero: REITÉRESE Y OTÓROGUESE a LA MUNICIPALIDAD el plazo de diez (10) días hábiles para que cumpla con remitir el Informe de viabilidad presupuestal con el sustento respectivo, en virtud del artículo 10° de la Ley N° 31188 del artículo 13.3 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM.
- 21.** Que, mediante Resolución N° 06 de fecha 13 de enero de 2025, el Tribunal Arbitral resolvió, entre otros, lo siguiente:
- En el punto Primero: TÉNGASE POR NO PRESENTADA lo requerido en la Resolución N° 05 de fecha 26 de noviembre de 2024 por parte de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra pese al tiempo transcurrido.
 - En el punto Segundo: DISPONGASE la continuación del proceso arbitral en lo que corresponda.
 - En el punto Tercero: CÍTESE a las partes a la AUDIENCIA DE INFORME ORAL, la misma que se llevará a cabo el día viernes 24 de enero de 2025, a las 16:30 horas a través de la Plataforma “Google Meet”; enlace virtual “Link” que será remitido a los correos señalados al inicio del documento en su oportunidad.

- 22.** Que, con fecha 24 de enero de 2025, se llevó a cabo la Audiencia de Informes Orales con la participación de las partes concediéndose el uso de la palabra; así como el derecho de réplica y dúplica correspondiente; luego de lo cual, se efectuaron las preguntas que se consideraron pertinentes, las mismas que fueron respondidas por las partes, con lo que concluyó la diligencia.
- 23.** Que, el Tribunal Arbitral precisó que, el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP presentó un escrito de sumilla “Presenta Dictamen Económico Laboral”, para lo cual se le corre traslado por el plazo de cinco (05) días hábiles a la Municipalidad Distrital de Puente Piedra para que señale lo que estime conveniente a su derecho.
- 24.** Que, finalmente el Tribunal Arbitral otorgó a las partes un plazo de cinco (05) días hábiles para que cumplan con presentar sus alegatos finales y la información solicitada, entre ellos, laudos anteriores y/u otros documentos que hubiera en relación a la negociación colectiva.
- 25.** Que, con fecha 31 de enero de 2025, el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP formuló alegatos finales y otro.
- 26.** Que, con fecha 04 de febrero de 2025, la Municipalidad Distrital de Puente Piedra presentó un informe escrito.
- 27.** Que, en el numeral 5) de la Resolución N° 07 de fecha 25 de febrero de 2025, se precisó que, la Municipalidad Distrital de Puente Piedra no cumplió con presentar dentro del plazo otorgado sus alegatos finales.
- 28.** Que, mediante Resolución N° 07 de fecha 25 de febrero de 2025, el Tribunal Arbitral resolvió, entre otros, lo siguiente:
 - En el punto Primero: TÉNGASE PRESENTE el escrito S/N con sumilla “FORMULA ALEGATOS FINALES Y OTRO” remitido por el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP al correo de la Secretaría Arbitral con fecha 31 de enero de 2025; en consecuencia, POR CUMPLIDO lo dispuesto por el Tribunal Arbitral en el Acta de Informes Orales de fecha 24 de enero de 2025.
 - En el punto Segundo: DÉJESE CONSTANCIA que la Municipalidad Distrital de Puente Piedra no cumplió con presentar sus alegatos dentro del plazo otorgado.
 - En el punto Cuarto: TÉNGANSE POR ADMITIDOS todos los documentos y/o medios probatorios presentados por las partes durante el desarrollo del presente proceso arbitral.
 - En el punto Quinto: LEVÁNTESE la suspensión del plazo, señalada en el numeral 43. del Acta de Instalación de Instalación del Tribunal Arbitral de fecha 09 de agosto de 2024.

- En el punto Sexto: DECLÁRESE el cierre de la etapa probatoria del presente proceso arbitral; en consecuencia; DISPÓNGASE el plazo para la emisión de laudo de acuerdo a derecho.

29. Que, mediante Resolución N° 08 de fecha 03 de marzo de 2025, el Tribunal Arbitral resolvió, entre otros, lo siguiente:

- En el punto Primero: SUSPÉNDASE el plazo para la emisión del Laudo Arbitral en virtud de lo señalado en la parte considerativa.
- En el punto Segundo: OTÓRGUESE al Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP el plazo de tres (03) días hábiles para que cumplan con remitir la información y/o documentación requerida, bajo apercibimiento de emitir el Laudo Arbitral con lo que obre en autos.

30. Que, con fecha 31 de enero de 2025, el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP formuló alegatos finales y otro.

31. Que, mediante Resolución N° 09 de fecha 26 de junio de 2025, el Tribunal Arbitral resolvió, entre otros, lo siguiente:

- En el punto Primero: **TÉNGASE PRESENTE** el escrito S/N con sumilla “CUMPLE MANDATO” remitido por el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP al correo de la Secretaría Arbitral con fecha 06 de marzo de 2025; en consecuencia, **POR CUMPLIDO** lo dispuesto por el Tribunal Arbitral en el punto segundo de la parte resolutive de la Resolución N° 08 de fecha 03 de marzo de 2025.
- En el punto Segundo: **DISPÓNGASE** la reanudación del plazo para la emisión de Laudo Arbitral.

32. Que, el Tribunal Arbitral precisa que, el Laudo Arbitral será remitidos a los correos electrónicos indicados por las partes en su oportunidad.

II. PROPUESTA FINAL DEL SINDICATO OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA (SOMDEPP).

33. Que, con fecha 11 de octubre de 2024, el SINDICATO participó en la Diligencia de Intercambio de Propuestas Finales presentando su postura en la oportunidad correspondiente de acuerdo a lo señalado en la Resolución N° 03 de fecha 02 de octubre de 2024.

III. **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 17 de octubre de 2024.

34. Asimismo, es pertinente dejar constancia que en la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral de fecha 09 de agosto de 2024, el Tribunal Arbitral requirió a las partes la información y/o documentación, para lo cual les otorgó un plazo de diez (10) días hábiles.
35. Que, de la revisión de autos, solo se advierte que el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP habría presentado lo solicitado por el Tribunal Arbitral; mientras que, la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, pese a los reiterados requerimientos, no ha cumplido con remitir el Informe de viabilidad presupuestal con el sustento respectivo, en virtud del artículo 10° de la Ley N° 31188 del artículo 13.3 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM.

IV. CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL ARBITRAL

36. En el presente apartado, el Tribunal Arbitral expondrá su razonamiento acerca de las propuestas finales presentadas por las partes, la situación económica y financiera de la entidad; así como las demás consideraciones a fin de emitir el laudo correspondiente.

V. FUNDAMENTOS Y ALCANCES DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL

37. Este Tribunal Arbitral deja expresa constancia que los fundamentos que se adoptan en el presente Laudo recogen los principios constitucionales referidos a los derechos laborales garantizados por nuestra Carta Magna, con respeto del bloque de constitucionalidad en materia laboral y presupuestal, y conforme con lo establecido en los convenios internacionales de trabajo de la OIT, así como los tratados suscritos por el Perú en materia de Derechos Humanos, actualmente vigentes. Así también, toma en consideración soluciones y recomendaciones de organismos y tribunales internacionales.
38. Es, precisamente, la Constitución Política del Perú la que le otorga potestad jurisdiccional a los árbitros, tal como lo establece el numeral 1. de su Artículo 139°, señalando que es principio y derecho de la función jurisdiccional:

"139. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional.

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

(Resaltado y subrayado nuestro)

39. Los árbitros y tribunales 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. Este punto ha sido reiterado y es reforzado por las sentencias en materia constitucional emitidas en los expedientes N° 6167-2005-PHC/TC, del 28 de febrero de 2006 y el Exp. N° 00142- 2011-PA/TC, de fecha 21 de setiembre de 2011.

40. El arbitraje, se define como un método de resolución de conflictos en el que las partes deciden someter a una controversia a la decisión de un tercero, sea Árbitro Único o Tribunal Arbitral, a quien invisten de competencia específica para tal fin.
41. El arbitraje laboral puede ser voluntario, potestativo u obligatorio. En todos los tipos implica trasladar la competencia resolutoria de las partes “hacia fuera” (heterocomposición).
42. Sobre la naturaleza constitucional de la jurisdicción arbitral, Hundskopf apunta: "Si bien las partes escogen a los árbitros o someten a un Tribunal Arbitral, la facultad de estos está, más que en la autonomía de la voluntad de las partes, en el reconocimiento por la Constitución"
43. En este marco, el supremo intérprete de la Constitución ha indicado, en la misma sentencia antes citada, que la jurisdicción arbitral, en el ámbito de sus competencias y en aplicación del principio de "no interferencia", que prevé que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante órgano jurisdiccional, ni interferir en el ejercicio de sus funciones, es absolutamente competente para resolver conflictos dentro del marco de la Constitución, habilitando positivamente la ponderación e interpretación de normas constitucionales. Así, el Tribunal Constitucional señala lo siguiente:

“El reconocimiento de la jurisdicción arbitral comporta la aplicación a los tribunales arbitrales de las normas constitucionales y, en particular, de las prescripciones del artículo 139º de la Constitución, relacionadas a los principios y derechos de la función jurisdiccional. Por ello, el Tribunal considera y reitera la protección de la jurisdicción arbitral, en el ámbito de sus competencias, por el principio de “no interferencia” referido en el inciso 2) del artículo constitucional antes citado, que prevé que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional, ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Los tribunales arbitrales, por consiguiente, dentro del ámbito de su competencia, se encuentran facultados para des- estimar cualquier intervención y/o injerencia de terceros –incluidas autoridades administrativas y/o judiciales–destinada a avocarse a materias sometidas a arbitraje, en mérito a la existencia de un acuerdo arbitral y la decisión voluntaria de las partes.

44. De esta manera, los tribunales arbitrales tienen el deber de aplicar el principio de primacía de la Constitución, establecido en su artículo 51, en concordancia con el segundo párrafo del artículo 138º del mismo cuerpo normativo, 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 concuerda, además, con lo normado en igual sentido en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

VI. SOBRE EL PRINCIPIO DE KOMPETEZ- KOMPETEZ

45. Tanto la Ley N° 31188 - Ley de Negociación Colectiva, como la Ley de Arbitraje, reconocen la facultad de los árbitros y del Tribunal Arbitral para resolver acerca de controversias sobre convenio colectivo que se susciten y desarrollen conforme a la ley, tal como lo hace reconocido el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 6167-2005-PHC/TC:

“Este Tribunal considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la “kompetenz-kompetenz” previsto en el artículo 39° de la Ley General de Arbitraje

–Ley N.º 26572–, que faculta a los árbitros a decidir acerca de las materias de su competencia, y en el artículo 44° del referido cuerpo legal, que garantiza la competencia de los árbitros para conocer y resolver, en todo momento, las cuestiones controvertidas que se promuevan durante el proceso arbitral, incluida las pretensiones vinculadas a la validez y eficacia del convenio. Este Colegiado resalta la suma importancia práctica que reviste dicho principio, a efectos de evitar que una de las partes, que no desea someterse al pacto de arbitraje, mediante un cuestionamiento de las decisiones arbitrales y/o la competencia de los árbitros sobre de- terminada controversia, pretenda convocar la participación de jueces ordinarios, mediante la interposición de cualquier acción de naturaleza civil y/o penal, y desplazar la disputa al terreno judicial.

Lo expuesto no impide que posteriormente se cuestione la actuación arbitral por infracción de la tutela procesal efectiva, conforme a las reglas del Código Procesal Constitucional.

Este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral, sobre materias de carácter disponible (artículo 1° de la Ley General de Arbitraje), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria (...).”¹

46. 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:

¹ Fundamentos 12, 13 y 14 de la sentencia del Tribunal Constitucional del 28 de febrero de 2006, dictada en el Expediente No. 6167-2005-PHC/TC.

“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”.

47. 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”².

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

48. El Estado constitucional y democrático de derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos para procesar y resolver las controversias laborales de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución. De modo general, encontramos dentro de tales mecanismos al propio Derecho del

² César Landa Arroyo “El arbitraje en el Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional” Themis, Revista 13 de Derecho N° 53, pp. 29-42; p. 36.

Trabajo, mientras que, en su formulación especial, se encuentran los medios alternativos de solución de conflictos.³

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

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

50. 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 N° 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).
51. En los convenios antes citados se consagra – entre otros - el derecho a la negociación colectiva que incluye a los servidores del Estado de acuerdo con su texto expreso. Así, el Convenio N° 87 regula los aspectos de la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, mientras que el Convenio N° 98 se ocupa centralmente de la negociación colectiva.
52. El referido Convenio N° 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”.
53. En dicho artículo se consagra el principio de autonomía colectiva, la misma que debe de estar presente en toda negociación, lo que excluiría toda intervención estatal que configure restricción, limitación o cualquier forma de intervención que pudiese restringir dicho principio.
54. En lo que corresponde al estímulo y fomento el referido convenio no se limita a demandar una actitud abstencionista de los Estados, es decir no sólo reclama la no injerencia; sino que exige una acción positiva cuyo objeto debe ser el uso intensivo o "pleno desarrollo" de la negociación colectiva.
55. Al respecto, son innumerables los pronunciamientos tanto del Comité de Libertad Sindical como de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendación de la OIT sobre la materia. Sin embargo, resulta importante citar dos pronunciamientos: el primero de ellos por estar referido a un caso peruano y el segundo por venir recordado de un documento de la OIT.

³ Sin perjuicio del ejercicio del derecho de huelga.

En el primer caso, resolviendo la queja presentada contra el Gobierno peruano en el Caso N° 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.”

(Resaltado y subrayado agregado)

56. 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.”

(Resaltado y subrayado agregado)

57. 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 debido a 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, p. Cit., párrafo 1038].⁴

⁴ 357º Informe del Comité de Libertad Sindical. OIT. Ginebra. Junio de 2010. Párrafo 945.

58. Como podrá observarse, la razón de ser de la negociación colectiva y, en su defecto, del arbitraje en materia laboral, es regular las remuneraciones y demás condiciones de trabajo y productividad, conforme lo reconoce el artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo No. 010-2003-TR, en concordancia con las normas internacionales antes citadas.
59. Por otro lado, la intervención restrictiva del Estado en el derecho de negociación colectiva de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas es siempre excepcional, privilegiando, en toda circunstancia y en la mayor medida posible, la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo e incrementos remunerativos.
60. En tal sentido, son pertinentes los siguientes pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT⁵:

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

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

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

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

⁵ 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.

excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores».” (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 883 y 318.º informe, caso núm. 1976, párrafo 613.)

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

61. Por lo tanto, si existiese alguna prohibición de nivel estatal que limite o prohíba que se negocien beneficios de naturaleza económica tanto en una negociación colectiva como en un laudo arbitral, se estaría desnaturalizando la esencia de la negociación colectiva y el arbitraje laboral.
62. No cabe duda, pues, que la negociación colectiva de los servidores públicos tiene rango constitucional originario y derivado de las normas internacionales y que su contenido esencial incluye sin duda la materia salarial⁶. En otras palabras, si bien el derecho de negociación colectiva puede ser modulado a la luz de los requerimientos presupuestales, no puede ser restringido al punto de que se excluya totalmente el contenido salarial de su objeto de regulación.
63. Si bien las normas de naturaleza presupuestal pueden afectar la capacidad de oferta de las entidades del Estado en los procesos de negociación colectiva, de

⁶ En el mismo pronunciamiento referido al caso 2690, el Comité de Libertad Sindical recoge las modulaciones aceptadas de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, recogiendo la opinión que sobre el particular ha emitido la Comisión de Expertos, como se ve a continuación:

945. Asimismo, el Comité recuerda que ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 1994, cuando ésta manifiesta que: son compatibles con el Convenio las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes pueden negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa (por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo u otros arreglos en materia de condiciones de empleo, la regulación de los aumentos de salario en función de los diferentes niveles de remuneración, o el establecimiento de dispositivos para escalar los reajustes), o incluso las disposiciones que confieren a las autoridades públicas que tengan atribuidas responsabilidades financieras, el derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo, en la medida en que dejen un espacio significativo a la negociación colectiva; y que las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante períodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados. En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias [véase Recopilación de Decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, “La libertad sindical”, quinta edición, 2006, párrafo 1038.

ninguna manera pueden vaciar el contenido del derecho constitucional a la negociación colectiva, mediante, por ejemplo, una prohibición absoluta y permanente de la negociación de materias de contenido salarial.

B. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL: Fomento de la negociación colectiva.

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

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

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

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.”

(Subrayado y resaltado agregado)

66. 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.

67. Al respecto, en la sentencia emitida en el Expediente N° 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 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 debido a 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.”*

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

69. En concordancia con lo anterior, siendo necesario desarrollar legislativamente el referido deber promotor recogido expresamente en la Constitución, el Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-TR, norma que fija los parámetros para la negociación colectiva reconoce y destaca al arbitraje como una forma pacífica de solución del conflicto colectivo de trabajo, estableciendo las reglas para su adecuado ejercicio.

VIII. EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

70. Entendida la importancia del arbitraje como Jurisdicción excepcional, vale sostener que las relaciones laborales se configuran, en gran medida, en tomo a la convivencia de dos intereses distintos y opuestos en muchos casos; los de los trabajadores, y los de los empleadores. Ello genera que en la relación laboral haya un conflicto subyacente que se manifiesta calladamente en algunos casos, y en otros de manera abierta.

71. En este aspecto, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos entre los que está el propio Derecho al Trabajo, en general, y los medios alternativos de solución de conflictos, en especial, para procesar y resolver las controversias laborales de preferencia de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución.

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

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

- 73.** El Tribunal Constitucional ha interpretado acertadamente este artículo, señalando que:

"(...) a tenor del inciso 2 del artículo 28° de la Constitución, la intervención del Estado debe observar dos aspectos muy concretos, a saber: "Fomentar el convenio colectivo y promover formas de solución pacíficas de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva (...). En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada. En cuanto a lo segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje"7

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

- 75.** El Tribunal Constitucional sostiene, a su vez, que la promoción por parte del Estado se justifica debido a 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 [...]".8

- 76.** Por lo descrito, el arbitraje laboral se sustenta en su consagración constitucional genérica, prevista en el numeral 1. del Artículo 139° de la Constitución; pero también tiene un reconocimiento propio en el numeral 2. del Artículo 28° de esta, en el que sus fundamentos giran alrededor de una materia de conflictividad permanente (la laboral), por lo que la búsqueda de paz social se convierte en una necesidad perenne.

⁷ Fundamento 35 de la sentencia del Tribunal Constitucional del 12 de agosto de 2005, dictada en el expediente N° 008- 2005 PH/TC sobre la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Juan José Gorriti y otros contra diversos artículos de la Ley 28175.

⁸ Expediente N° 008-2005-PI/TC fundamento 35

- 77.** Ahora bien, en el derecho laboral, de cara a los conflictos, existe una extendida clasificación que los diferencia en: a) conflictos de aplicación y b) conflictos de creación o revisión”⁹
- 78.** Los conflictos laborales son de aplicación (o jurídicos) cuando su solución consiste en aplicar o interpretar una norma jurídica ya existente (como cuando se pide el pago de un beneficio devengado); mientras que son de creación o revisión (o económicos) cuando su solución consista en crear un nuevo derecho o revisarlo (una nueva norma que cree o revise un derecho).
- 79.** Esta clasificación tiene, conflictos jurídicos y conflictos económicos, ha sido recogida en la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, en la que se regula, por un lado, el proceso de impugnación de laudo económico¹⁰; y de otro lado, el proceso de anulación de laudo jurídico¹¹.
- 80.** Esta clasificación tiene, por cierto, un propósito práctico: diferenciar los productos resultantes de cada tipo de arbitraje: de un lado, el laudo que resuelve un conflicto jurídico hace las veces de sentencia y, por tanto, tiene mérito ejecutivo; mientras que el laudo que resuelve un conflicto económico hace las veces de convenio colectivo y es fuente de derechos en su ámbito y que, al igual que cualquier norma, corresponde ser cumplido inmediatamente por las partes.
- 81.** En consecuencia, debe advertirse que el arbitraje es un medio pacífico de solución de los conflictos laborales que, unas veces, aplica o interpreta una norma jurídica de manera pura; y otras veces crea o establece una norma, pero no fuera del Derecho ni arbitrariamente, sino derivada de las reglas de procedimiento y, sobre todo, de los principios y valores constitucionales que mandan, por ejemplo, fomentar la negociación colectiva. En estos casos los árbitros también aplican derecho porque su decisión no puede ser arbitraria o fuera del Derecho, sino que su decisión siempre, aunque haga las veces de convenio colectivo, debe ajustarse a los valores constitucionales como el de fomento de la negociación colectiva, o el de no discriminación, o el de garantía de la libertad sindical. De lo contrario la labor del tribunal arbitral en este tipo de conflictos sería exactamente igual a echar una moneda al aire.
- 82.** Este rol —de resolver conforme a Derecho— del Tribunal Arbitral al resolver un conflicto, aunque económico, apegado a los valores constitucionales se ve maximizado. cuando, por ejemplo, le corresponda asumir o rechazar una regla como las de las leyes anuales de presupuesto del sector público o de la Ley del Servicio Civil que prohíbe negociar y conceder incremento de remuneraciones.
- 83.** Por tanto, cabe reiterar la idea según la cual un Tribunal Arbitral cuando resuelve un conflicto, económico o jurídico, lo que hace es impartir justicia en el sentido

⁹ Esta clasificación es debida al profesor Henri Binet y ha sido acogida por la Organización Internacional del Trabajo.

¹⁰ Cf. Con los artículos 3.3 y 50 a 53 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

¹¹ Cf. Con los artículos 3.2 de la NLPT.

de actualizar los principios, valores y derechos constitucionales, dejándose de lado, por tanto, cualquier manifestación de arbitrariedad.

IX. DEL BLOQUE DE CONSTITUCIONAL PRESUPUESTAL

84. Existe un bloque de constitucionalidad en materia presupuestal, tal como se extrae del fundamento 24º de la Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente Nº 02566- 2012-PA/TC-LIMA, en materia de negociación colectiva, que dispone:

“24.- (...) 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.

(...) Las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado. Por ello, ha dicho este Tribunal que: “en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, éstas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo¹², 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 (...)”.

85. En consecuencia, toda norma presupuestal en materia de ajuste salarial impone un límite, y este es la administración equilibrada y equitativa del presupuesto público anual. Así, deberá analizarse si la disposición normativa que regula el presupuesto público anual, limitando la negociación colectiva, constituye una garantía de equilibrio y equidad adecuada conforme a nuestro régimen constitucional.
86. Así, en atención a ello, el Tribunal Arbitral ha revisado y compulsado las posiciones de ambas partes, advirtiendo la existencia de beneficios de índole económico en la pro- puesta final de EL SINDICATO, siendo esta la única propuesta presentada.
87. No obstante, el análisis realizado por este Tribunal también tiene en cuenta el principio de razonabilidad y el principio de equilibrio presupuestal, los cuales deben encontrarse presentes inherentemente en este tipo de arbitrajes económicos en el Estado, considerando la posición y situación de LA ENTIDAD.
88. En ese marco, debemos recordar que el principio de razonabilidad, en palabras de Américo Pla 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.

¹² El sombreado y subrayado es nuestro

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 aéreas 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.”

- 89.** 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, como ocurriría –por ejemplo– en un contexto de crisis económica que requiera de una política de estabilización del Estado. De ahí que, tratándose de la administración pública se admiten ciertas limitaciones al derecho en cuestión, siempre que no terminen por vaciar de contenido el derecho constitucional a la negociación colectiva.
- 90.** En este orden de ideas, el Tribunal Arbitral considera importante no apartarnos del contenido que nuestra propia 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”.

- 91.** Estando a todo lo expuesto precedentemente, se desprende que la decisión del Tribunal recogida en este laudo 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.
- 92.** En este punto debe, además, destacarse que el Tribunal Arbitral, en atención a los principios señalados previamente así como a la supremacía constitucional, jerarquía normativa, y sustento de su labor arbitral que ha sido debidamente detallada y explicada precedentemente, no acoge algunos puntos establecidos por SERVIR a través de Informe Técnico, pues, como ha sido señalado, aquello solo expresa la opinión del funcionario que lo suscribe, y que no tiene consecuencias jurídicas para este Tribunal Arbitral, máxime si contraviene los principios y normativas respectivas vinculadas con el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector estatal.

X. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

- 93.** Que, la Ley N° 31188 prescribe la observancia de ciertos principios y disposiciones en el marco de la negociación colectiva y el arbitraje, entre ellos, se encuentra el debido y correspondiente límite constitucional del principio de equilibrio presupuestal. Este aspecto – que ya ha sido cabalmente abordado por el Tribunal en párrafos precedentes – es tomado en cuenta al momento de emitir el presente Laudo Arbitral y en las consideraciones económicas que lo componen, tomándose también en cuenta los principios que condicionan el gasto público y su uso dentro de la partida presupuestaria que lo habilita, así como a la razonabilidad y proporcionalidad debida.
- 94.** Del mismo modo, la ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y sus Lineamientos, aprobados mediante el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, “Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector

Estatutal”, regula las disposiciones referentes al arbitraje laboral y la eficacia de los acuerdos suscritos entre las partes por esta vía. Asimismo, faculta al Tribunal Arbitral a recoger la propuesta de una de las partes o considerar una alternativa que recoja los planteamientos de ambas partes, como se muestra a continuación:

“Artículo 38.- Laudos arbitrales

38.1. El laudo es el producto final del procedimiento arbitral, contiene la decisión del Tribunal Arbitral con respecto al diferendo sometido a su competencia.

38.2. **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.

38.3. 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.
(...)”

(Resaltado y subrayado agregado)

95. Entonces, el Tribunal Arbitral tiene facultades para combinar las propuestas finales de las partes o, atenuarlas en algún extremo de considerarlo necesario y pertinente por cuestiones de equidad.
96. Que, cabe precisar que, durante el desarrollo del presente arbitraje en materia laboral, el Tribunal Arbitral ha respetado en todo momento el debido proceso y ha brindado a las partes las oportunidades suficientes para sustentar sus posiciones.
97. Respecto de la naturaleza de *fallo de equidad*, para la doctrina, es entendida como la característica del laudo en el que los tribunales buscan privilegiar la solución que consideren más equitativa al caso, pudiendo –en el arbitraje privado– inaplicar normas jurídicas concretas, siempre y cuando medie acuerdo de partes.
98. Como señala Roque CAIVANO “*el juzgamiento por equidad lleva implícita la necesidad de lograr que el resultado al que [se] llega sea intrínsecamente justo, en función de la realidad concreta que debe resolver. Para ello, pueden no sólo adaptar los principios y normas y flexibilizar su interpretación, sino aún dejarlas de lado, de modo de lograr una solución al conflicto sobre la base de*

*criterios compatibles con los estándares propios de la actividad en la que se desenvuelve el conflicto*¹³.

99. Bajo esta premisa de análisis, para el Tribunal Arbitral que resuelve la presente controversia, la elección de la fórmula final deberá tomar en consideración la integridad de las propuestas presentadas por cada una de las partes; en este caso, la presentada por el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra - SOMDEPP, su viabilidad, la realidad económica/financiera, así como los fundamentos expuestos a lo largo del presente procedimiento arbitral a través de los escritos presentados y de las sustentaciones orales.
100. Que, en ese sentido, este Tribunal Arbitral considera pertinente precisar que, sólo el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP cumplió con presentar sus Propuestas Finales en la oportunidad señalada; dejándose constancia que la Municipalidad Distrital de Puente Piedra no participó en la Diligencia de Intercambio de Propuestas Finales ni presentó escrito alguno.
101. En tal sentido y luego de analizar y ponderar ambas propuestas, el Tribunal Arbitral decide **POR UNANIMIDAD** acoger la propuesta del **Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP**, procediendo a efectuar las atenuaciones y precisiones conceptuales y legales que resultan necesarias, conforme a las consideraciones que se exponen en el presente Laudo y habiendo tenido en consideración para ello los documentos económicos que obran en autos, y demás hechos implícitos en la negociación.

XI. CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL ARBITRAL PARA ACOGER LA PROPUESTA DEL SINDICATO OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA – SOMDEPP

102. De la revisión, análisis y documentos que obran en autos, este Tribunal Arbitral tiene presente que sólo el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP ha presentado sus propuestas finales.
103. Que, asimismo, este Tribunal Arbitral cumple con precisar que, a la Municipalidad Distrital de Puente Piedra se le ha requerido en reiteradas oportunidades a que presente información y/o documentación sobre la viabilidad presupuestal, entre otros.
104. Que, previo a plasmar la decisión adoptada, este Tribunal Arbitral considera importante pronunciarse sobre los puntos nuevos presentados por el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP en sus propuestas finales precisando que, como institución, la negociación colectiva es un mecanismo por medio del cual las representaciones sindicales y sus empleadores convienen determinadas condiciones de naturaleza económica o de trabajo con la finalidad de garantizar un armonioso desarrollo de las relaciones laborales. En este

¹³ CAIVANO, Roque. Planteos de inconstitucionalidad en el arbitraje: Revista Peruana de Arbitraje N° 2, Lima, 2006, pág. 142.

procedimiento, al igual que en cualquier convenio contrato, el elemento esencial recae en la autonomía de las partes para llegar a determinados acuerdos.

105. Que, de la revisión de la propuesta final del Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP, el Tribunal Arbitra advierte en el acápite C. Demanda Económicas el Sindicato plantea lo siguiente:

- **CLÁUSULA PRIMERA: INCREMENTO REMUNERATIVO**

LA MUNICIPALIDAD acuerda otorgar un **INCREMENTO DE REMUNERACIONES**, a partir del 01 de enero de 2025, en la suma de S/ 1,300.00 (Mil Trescientos y 00/100 Soles), en forma mensual y S/.40.00 soles diarios, de manera permanente, a todos los trabajadores obreros afiliados a **EL SINDICATO**, siendo estos, 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 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandato judiciales a **EL SINDICATO**, el mismo que tendrá carácter permanente.

Que, en relación a esta cláusula, este Tribunal Arbitral considera no atendible el otorgamiento de un incremento remunerativo toda vez que la negociación descentralizada no es la vía idónea para otorgar dicho requerimiento.

106. Que, asimismo, de la revisión de la propuesta final del Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP, el Tribunal Arbitra advierte también que se presentan varios conceptos nuevos, los cuales a continuación se detalla:

- **CLÁUSULA SEGUNDA: VALE DE CONSUMO**

LA MUNICIPALIDAD acuerda otorgar un **VALE DE CONSUMO** por la suma de S/ 1,500.00 (Mil Quinientos y 00/100 Soles), para su canje en Supermercados, el cual será entregado a cada uno de los trabajadores obreros afiliados al **SINDICATO**, siendo estos, 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 y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, el cual será entregada en el mes de diciembre de cada año y será de manera permanente.

- **CLÁUSULA OCTAVA: BONIFICACIÓN POR EL DÍA 5 DE NOVIEMBRE**

LA MUNICIPALIDAD acuerda otorgar una **BONIFICACIÓN POR EL DÍA 5 DE NOVIEMBRE**, equivalente al Incremento de un sueldo íntegro, respecto a lo que se viene percibiendo, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados al **SINDICATO**, 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 y a todos los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo,

a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales y será de carácter permanente, la que será abonada en el mes de noviembre de cada año.

- **CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA: BONIFICACIÓN POR ASIGNACIÓN FAMILIAR**

LA MUNICIPALIDAD conviene en otorgar la **ASIGNACIÓN FAMILIAR**, a todos los trabajadores obreros afiliados al **SINDICATO**, del Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios - Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad, con el equivalente al 10% de la remuneración total que percibe cada trabajador obrero con vínculo laboral vigente y que tengan hijos menores de dieciocho (18) años. Esta bonificación también será efectivizada para aquellos trabajadores obreros afiliados al **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 2025 y será aplicable también a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales y será de manera permanente.

- **CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA: BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS**

LA MUNICIPALIDAD conviene en otorgar una **BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS**, en forma permanente, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados al **SINDICATO**, 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 y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos Judiciales y será de manera permanente, a quienes durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, cuenten con 10, 15, 25, 30 y 35 o más años de servicios, conforme se indica a continuación:

- Tres (3) sueldos íntegros, a quienes cuenten con 10 años de servicios.
- Cuatro (4) sueldos íntegros, a quienes cuenten con 15 años de servicios.
- Cinco (5) sueldos íntegros, a quienes cuenten con 25 años de servicios.
- Seis (6) sueldos íntegros, a quienes cuenten con 30 años de servicios.
- Siete (7) sueldos íntegros, a quienes cuenten con 35 años de servicios o más.

- **CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

LA MUNICIPALIDAD conviene otorgar una **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**, los días 30 del mes de mayo 30 del mes de noviembre de cada año, a todos los trabajadores obreros afiliados al **SINDICATO**, del Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios - Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, es decir, una remuneración (1) adicional a lo que vienen percibiendo como retribución o remuneración y será de carácter permanente.

- **CLÁUSULA VIGÉSIMA: BONIFICACIÓN POR EL DÍA DE LA MADRE Y POR EL DÍA DEL PADRE**

LA MUNICIPALIDAD conviene en otorgar una **BONIFICACIÓN POR EL DÍA DE LA MADRE Y POR EL DÍA DEL PADRE**, por la suma de S/ 1,000.00 (Un Mil y 00/100 Soles), a todos los trabajadores obreros afiliados a **EL SINDICATO**, 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 y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, la misma que tendrá carácter permanente, la cual será abonada una semana antes del Día de la Madre y del Día del Padre.

- **CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERA: 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, así como del Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios – Decreto Legislativo N° 1057; y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, la suma de S/ 1,000.00 (Mil y 00/100 Soles), por concepto de **RESPONSABILIDAD FUNCIONAL**, por los meses de enero a diciembre de 2025, de manera mensual, la misma que tendrá carácter permanente.

- **CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTA: TRABAJO NOCTURNO**

LA MUNICIPALIDAD se compromete a otorgar una bonificación de S/ 1,000.00 (Un Mil y 00/100 Soles), por concepto de **TRABAJO NOCTURNO**, a los trabajadores obreros afiliados a **EL SINDICATO**, 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; y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, que realicen trabajo nocturno, la cual se pagará conjuntamente con la remuneración generada en el mes correspondiente y será de carácter permanente, a partir del 01 de enero de 2025, para aquellos trabajadores obreros que realicen labores desde las 10.00 pm hasta las 6.00 am.

XII. MOTIVOS DE LA INCORPORACIÓN DE ATENUACIONES Y PRECISIONES CONCEPTUALES Y LEGALES

- 107.** El Tribunal, para efectos de emitir su decisión ha tomado en cuenta lo dispuesto en el Dictamen Económica Laboral N° 003-2025, documento que ha sido presentado por el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP; el cual fue puesto a conocimiento de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra por el plazo de cinco (05) días hábiles para que señale lo que estime conveniente a su derecho; sin embargo, la Entidad no presentó ningún escrito cuestionando el citado Dictamen presentado por el Sindicato.

XIII. PAGO EN SUBROGACIÓN

- 108.** Que, durante la consecución del presente proceso arbitral laboral, se advierte que, mediante escrito N° 04, el Sindicato cumplió con efectuar y acreditar el pago de los honorarios arbitrales en subrogación ante el incumplimiento por parte de la MUNICIPALIDAD.
- 109.** Que, ante ello, mediante Resolución N° 03 de fecha 02 de octubre de 2024, el Tribunal Arbitral resolvió, entre otros, lo siguiente:
- En el punto Primero: TÉNGASE PRESENTE el escrito N° 04 con sumilla “CUMPLE CON EL PAGO DE HONORARIOS ARBITRALES DEL PRESIDENTE, SECRETARÍA ARBITRAL Y ÁRBITRO” remitido por el Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP al correo de la Secretaría Arbitral con fecha 26 de septiembre de 2024; en consecuencia, TÉNGASE POR ACREDITADO los honorarios del Presidente del Tribunal Arbitral, de la Secretaría Arbitral y del Árbitro Oswaldo Grimaldo Caballero Vildoso, vía subrogación.
- 110.** Que, en ese sentido, corresponde ordenar a la Municipalidad Distrital de Puente Piedra el pago por concepto de devolución por subrogación del 50% del pago de los honorarios del Presidente del Tribunal Arbitral y Secretaría Arbitral; y, el 100% del pago de los honorarios del Árbitro Oswaldo Grimaldo Caballero Vildoso que le correspondían a la Entidad.

XIV. DECISIÓN

En atención a lo anterior, el Tribunal Arbitral resuelve:

PRIMERO: DETERMINAR por **UNANIMIDAD**, las propuestas finales del **SINDICATO OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA - SOMDEPP** conforme al siguiente detalle:

A. DEMANDAS DE LAS CONDICIONES GENERALES

PRIMERO: 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.

SEGUNDO: 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 contienen 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.

TERCERO: ALCANCES DEL CONVENIO COLECTIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las partes convienen que los acuerdos que arriben en el presente Convenio Colectivo, resultarán aplicables para todos los trabajadores afiliados **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 del 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, siendo sus cláusulas de contenido remunerativo, de carácter permanente, por ende, no están sujetas a plazo de caducidad y cuyos beneficios seguirán vigentes al cese del vínculo laboral. Este Convenio surte su efecto, tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptan y 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 a **EL SINDICATO**, de conformidad con el

Artículo 17° de la Ley N° 31188 - Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

QUINTO: LA MUNICIPALIDAD se compromete a respetar todos los derechos económicos, sociales y culturales, reconocidos y adquiridos por los dos sindicatos conforme a Ley o Acto Administrativo o Costumbre, respetando el carácter irrenunciable de los mismos, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, ratificados por el Estado Peruano.

SEXTO: Los derechos laborales que se acuerden por el presente Convenio Colectivo, regirán a partir del 01 de enero de 2025 hasta la conclusión del vínculo laboral, de todos los afiliados a **EL SINDICATO**, siempre que los derechos que se otorguen, deriven de la vigencia del vínculo laboral, teniendo en cuenta además, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, al amparo de lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto a la vigencia de los Convenios Colectivos más favorables a los trabajadores y a la interpretación favorable de la cláusula normativa de los Convenios Colectivos, a favor de los afiliados a **EL SINDICATO**.

SÉPTIMO: El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de un (1) año y comenzará a regir desde el 01 de enero de 2025 hasta el día 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de las cláusulas permanentes, incluyendo el Cierre de Pliego.

C. DEMANDAS ECONÓMICAS

CLÁUSULA TERCERA: CANASTA POR FIESTAS PATRIAS

LA MUNICIPALIDAD acuerda entregar una **CANASTA POR FIESTAS PATRIAS**, valorizada en la suma de S/ 1,500.00 (Mil Quinientos 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, así como del Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios – Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales y será entregada el 15 de julio de cada año, la misma que tendrá carácter permanente.

CLÁUSULA SEXTA: BONIFICACIÓN POR EL DÍA 1° DE MAYO

LA MUNICIPALIDAD acuerda en otorgar una **BONIFICACIÓN POR EL DÍA 1° DE MAYO**, equivalente al **80%** de un sueldo a cada uno de los trabajadores obreros afiliados al **SINDICATO**, 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 y a todos los trabajadores que se afilien con posterioridad, asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, la misma que será de manera permanente y será abonada en el mes de mayo de cada año.

CLÁUSULA SÉPTIMA: BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO DEL DISTRITO

LA MUNICIPALIDAD acuerda otorgar una **BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO DEL DISTRITO**, ascendiente al **75%** de un sueldo, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados al **SINDICATO**, 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 y a todos los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales y será de carácter permanente, la que será abonada en el mes de febrero de cada año.

CLÁUSULA DÉCIMA: BONIFICACION POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR Y FAMILIARES DIRECTOS

LA MUNICIPALIDAD acuerda otorgar cuatro sueldos íntegros por fallecimiento del trabajador y por fallecimiento del familiar directo, 2 sueldos íntegros. **LA MUNICIPALIDAD** aplicará la bonificación por fallecimiento del trabajador y familiares directos, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados a **EL SINDICATO**, siendo estos, 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, y será efectiva también a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, la misma que tendrá carácter permanente.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA: BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO

LA MUNICIPALIDAD acuerda otorgar una **BONIFICACION POR REFRIGERIO**, en la suma de **S/. 50.00 (Cincuenta y 00/100 Soles)** mensuales, a partir del 01 de enero de 2025, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados al **SINDICATO** 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 y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, la misma que tendrá carácter permanente.

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA: BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD

LA MUNICIPALIDAD acuerda en otorgar una **BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD**, en la suma de **S/ 35.00 (Treinta y Cinco y 00/100 Soles)** mensuales, a partir del 01 de enero de 2025, a cada uno de los trabajadores obreros afiliados al **SINDICATO** del Régimen Laboral de la Actividad Privada - Decreto Legislativo N° 728, así como, del Régimen Laboral de la Actividad Privada - Decreto Legislativo N° 728 y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, la misma que será de carácter permanente.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA: GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS y NAVIDAD

LA MUNICIPALIDAD conviene otorgar una **GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS y OTRA GRATIFICACIÓN POR NAVIDAD**, a todos los trabajadores obreros afiliados al **SINDICATO**, del Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios - Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, por el importe ascendiente a una (1) remuneración adicional a lo que vienen percibiendo, como retribución o remuneración y será de carácter permanente.

CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMA: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS POR AÑO LABORADO

LA MUNICIPALIDAD conviene 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, así como, del Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios – Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad, asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, ascendiente a una remuneración adicional a lo que vienen percibiendo como retribución o remuneración íntegra; la misma que será de carácter 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 colectivo por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la Ley.

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVA: RIESGO DE SALUD

LA MUNICIPALIDAD acuerda otorgar por el concepto de **RIESGO DE SALUD**, a partir del 01 de enero de 2025, un pago mensual y de manera permanente a los trabajadores obreros afiliados a **EL SINDICATO**, 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 y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, la misma que se realizará de la siguiente manera:

- Del **10% al 20% de la remuneración mensual**, para 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 obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, que tengan contacto directo con los residuos sólidos u otros elementos similares que perjudiquen la salud del trabajador, el cual será de carácter permanente.
- Del 6% al 15% de la remuneración mensual, para 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 obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, que tengan contacto indirecto y/o eventual con los residuos sólidos u otros elementos similares que perjudiquen la salud del trabajador.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA: 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, así como del Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios – Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores obreros que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales; 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 septiembre de 1979, que establece la jornada de seis (6) horas diarias al personal obrero, la misma que será de carácter permanente.

CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDA: 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, así como del Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios – Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad, asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, la suma de S/ 1,000.00 (Un Mil y 00/100 Soles), por concepto de **INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD**, por los meses de enero a diciembre de 2025, de manera mensual, la misma que tendrá carácter permanente.

CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERA: 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, así como del Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios – Decreto Legislativo N° 1057; y a los trabajadores que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, la suma de S/ 1,000.00 (Un Mil y 00/100 Soles), por concepto de **INCENTIVO POR CUMPLIMIENTO DE METAS**, por los meses de enero a diciembre de 2025, de manera mensual, la misma que tendrá carácter permanente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: CIERRE DE PLIEGO:

LA MUNICIPALIDAD acuerda en 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, así como del Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios – Decreto Legislativo N° 1057 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, 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.

DEMANDAS DE CONDICIONES DE TRABAJO Y NO ECONÓMICAS:

1. 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-TR 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; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, con carácter permanente, lo siguiente:

- 1.1 Implementación de la Lavandería.
- 1.2 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.
- 1.3 Entregar bloqueadores solares cada semana al personal obrero de limpieza pública, áreas verdes, seguridad ciudadana, ordenamiento urbano y maestranza afiliados a **EL SINDICATO** y a los que se afilien con posterioridad.
- 1.4 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.
- 1.5 Entregar dos (2) tarros de leche Gloria diaria a todos los trabajadores obreros afiliados a **EL SINDICATO** y a los que se afilien con posterioridad.
- 1.6 Acuerda entregar dos (2) cajas de 10 litros de Agua Cielo para el consumo de los trabajadores afiliados a **EL SINDICATO**, de las áreas de Parques y Jardines, Limpieza Pública, Seguridad Ciudadana, Ordenamiento Urbano, Maestranza y Seguridad Interna.
- 1.7 **UNIFORMES DE TRABAJO:** Acuerda entregar cuatro (4) 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 (2) juegos para verano y dos (2) juegos para invierno, consistente en 2 pantalones, 2 polos, 2 casacas, 2 gorros, 2 guantes, 2 pares de zapatos, una mascarilla KN 95 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 estos, 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.

12. **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 a todos los afiliados de **EL SINDICATO**.

17. **LA MUNICIPALIDAD** acuerda dar permiso para su atención médica con cita o para un familiar directo, hijos menores o cónyuge, de cinco (5) horas para el Cercado de Puente Piedra y ocho (8) horas para otros Hospitales de acuerdo a la distancia, conforme a la Ley N° 30425, para todos los trabajadores obreros afiliados a **EL SINDICATO**, 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 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales y en forma permanente.
19. **LA MUNICIPALIDAD** acuerda otorgar permiso de tres (3) HORAS mensuales a los trabajadores obreros del segundo turno de las diferentes Áreas de Trabajo, afiliados a **EL SINDICATO**, 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 y a los trabajadores que se afilien con posterioridad; asimismo, a los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales y en forma permanente, para que puedan asistir a las Asambleas convocadas por los dirigentes de **EL SINDICATO**.

DEMANDAS SOCIALES Y SINDICALES:

1. **BONIFICACIÓN POR FALLECIMIENTO: LA MUNICIPALIDAD** acuerda otorgar la **BONIFICACIÓN POR FALLECIMIENTO** en el monto de tres (3) Remuneraciones Mensuales, por fallecimiento de los trabajadores obreros; también, se otorgará dicha bonificación por fallecimiento de los familiares directos: padres, hijos, cónyuge, conviviente, de los trabajadores obreros afiliados a **EL SINDICATO**, 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 y de los trabajadores obreros afiliados que se afilien con posterioridad; asimismo, de los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales y será de carácter permanente.
2. **BONIFICACIÓN DE LICENCIA POR SEPELIO POR LUTO: LA MUNICIPALIDAD** acuerda otorgar, la **BONIFICACION DE LICENCIA POR SEPELIO DE LUTO** por fallecimiento de los trabajadores obreros a sus familiares directos: padres, hijos, cónyuge, conviviente, en diez (10) días hábiles, si es dentro del Departamento de Lima y veinte (20) días hábiles, si es fuera del Departamento de Lima, respecto de los trabajadores obreros afiliados a **EL SINDICATO**, sujetos al régimen laboral de la actividad privada – Decreto Legislativo N° 728 y al Régimen

Laboral de Contratación Administrativa de Servicios – Decreto Legislativo N° 1057 y de los trabajadores que se afilien con posterioridad; asimismo, de los trabajadores que se reincorporen por mandatos judiciales, la misma que tendrá el carácter de permanente.

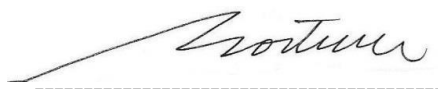
3. **LA MUNICIPALIDAD**, en pleno respeto a la libertad sindical y la necesidad del cumplimiento de sus funciones de los dirigentes sindicales, conviene en otorgar **LICENCIA A TIEMPO COMPLETO**, de manera permanente, con goce de haberes al Secretario General, Secretario de Organización y Secretario de Defensa, así como a todos los dirigentes y delegados de **EL SINDICATO**, que hayan sido elegidos como directivos de la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú – FENAOMP y de la CGTP y a los demás dirigentes en la oportunidad que se requiera. Asimismo, conviene en otorgar permiso a todos los afiliados a EL SINDICATO, para realizar actividades sindicales (asistir a marchas y/o concentraciones pacíficas), ante cualquier Entidad Pública.

SEGUNDO: ORDENAR a la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, el pago por concepto de devolución por subrogación, a favor del Sindicato Obreros Municipales de Puente Piedra – SOMDEPP, de acuerdo a lo consignado en el Acápite “XIII. Pago en subrogación” del presente laudo arbitral

TERCERO: El presente laudo es inapelable y tiene carácter imperativo para las partes. Una vez firmado, se dará a conocer a las partes para su cumplimiento.

CUARTO: El Laudo Arbitral tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos que los convenios colectivos.

QUINTO: Regístrese y comuníquese a las partes por medio de correo electrónico, así como a la Autoridad Nacional del Servicio Civil para los fines de Ley.



Martín Gregorio Oré Guerrero
Presidente del Tribunal Arbitral



Julio Jorge De La Cruz Rodríguez
Árbitro



Oswaldo Grimaldo Caballero Vildoso
Árbitro