

SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA -
SITRASERP
SERVICIO DE PARQUES DE LIMA- SERPAR
Arbitraje potestativo: Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2022

Arbitraje seguido entre:

**SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA
- SITRASERP**

Y

SERVICIO DE PARQUES DE LIMA - SERPAR

LAUDO ARBITRAL

**Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos
2022**

**TRIBUNAL ARBITRAL
Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Presidente
Luis Ernesto Neyra Regalado
Oxal Víctor Avalos Jara**

Lima, 17 de enero de 2023

LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los 17 días del mes de enero de 2023, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a los puntos correspondientes a la negociación colectiva del Pliego de Reclamos 2022-2023 entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA - SITRASERP** (en adelante, **EL SINDICATO**) y el **SERVICIO DE PARQUES DE LIMA- SERPAR**(en adelante, **LA ENTIDAD**), se reunió bajo la presidencia de Juan Carlos Gutiérrez Azabache y la presencia de sus miembros, Luis Ernesto Neyra Regalado y Oxal Víctor Ávalos Jara, con el objeto de emitir el laudo arbitral en ejercicio de las facultades conferidas.

I. ANTECEDENTES

- 1.1 **EL SINDICATO** comunicó a **LA ENTIDAD** su voluntad de someter a arbitraje potestativo, las peticiones con contenido económico de la negociación colectiva a correspondiente al periodo 2022-2023.
- 1.2 Frente a ello, cada parte cumplió la designación de sus árbitros, quienes a su vez nombraron presidente del Tribunal Arbitral al señor Juan Carlos Gutiérrez Azabache. El señor Gutiérrez aceptó tal nombramiento mediante comunicación de fecha 28 de setiembre de 2022.
- 1.3 Mediante correo electrónico de fecha 05 de octubre de 2022, las partes fueron convocadas a la Audiencia de Instalación de Tribunal Arbitral, a realizarse el día 10 de octubre de 2022, a horas 4:00 pm. de manera remota a través de la plataforma Zoom.
- 1.4 Así, con fecha 10 de octubre de 2022, el Tribunal Arbitral quedó formalmente instalado, ratificando sus miembros la aceptación del cargo de árbitros, y fijando las reglas procesales del arbitraje.

Asimismo, se precisaron las facultades amplias del Tribunal Arbitral para suspender o extender los plazos que correspondan al presente proceso arbitral, inclusive el plazo para laudar y para notificar el laudo arbitral.

De igual modo, se estableció que en el plazo de cinco (5) días hábiles de celebrada la instalación del presente proceso arbitral las partes procederán a entregar sus propuestas finales en forma de proyecto de convención colectiva.
- 1.5 Conforme con lo solicitado, mediante correos electrónicos de fecha 17 de octubre de 2022, **EL SINDICATO** y **LA ENTIDAD** presentaron sus propuestas finales.
- 1.6 Con fecha 24 de octubre de 2022, se emitió la Resolución N° 01, por la cual se admitió a trámite las propuestas finales presentadas, se dispuso correr traslado de las mismas y se otorgó un plazo de cinco días hábiles para que formulen las observaciones que tuvieran respecto de la propuesta final de la contraparte.

- 1.7 Transcurrido el plazo otorgado, EL SINDICATO presentó su escrito de absolución, el cual fue puesto en conocimiento de LA ENTIDAD. LA ENTIDAD no presentó observaciones.
- 1.8 Mediante Resolución N° 02, de fecha 09 de noviembre de 2022, se convocó a las partes a Audiencia de Sustentación de Posiciones, a realizarse el día 14 de noviembre de 2022, a las 17.00 horas, de manera remota a través de la plataforma Zoom.
- 1.9 Mediante correo electrónico de fecha 14 de noviembre de 2022, el Presidente del Tribunal Arbitral hizo de conocimiento de las partes y los miembros del Tribunal Arbitral que, debido a un imprevisto de último momento, la Audiencia de Sustentación de Posiciones prevista para la fecha no podrá llevarse a cabo.
- En tal sentido, procedió a emitirse la Resolución N° 03, de fecha 14 de noviembre de 2022, por la cual se dispuso reprogramar la Audiencia de Sustentación de Posiciones, para el día 15 de noviembre de 2022 a las 18:00 horas, de manera remota a través de la Plataforma Zoom.
- 1.10 Con fecha 15 de noviembre de 2022 se llevó a cabo la Audiencia de Sustentación de Posiciones, procediéndose a emitirse el Acta correspondiente. En dicho acto, se otorgó un plazo de dos días hábiles para que las partes presenten sus alegatos finales.
- 1.11 Mediante correo electrónico de fecha 17 de noviembre de 2022, EL SINDICATO presentó sus alegatos finales. LA ENTIDAD mediante correo electrónico de fecha 22 de noviembre de 2022, adjuntó documentos relacionados a lo sustentando por dicha parte en la Audiencia de Sustentación de Posiciones.
- 1.12 Mediante Resolución N° 04, de fecha 25 de noviembre de 2022, se dispuso Tener Presente el escrito de alegatos presentado por EL SINDICATO y se corrió traslado a LA ENTIDAD, y por No Presentado por extemporáneos los documentos acompañados por LA ENTIDAD al correo electrónico remitido con fecha 22 de noviembre de 2022. Asimismo se hizo de conocimiento la conclusión de la etapa de diligencias y actuación probatoria, recordando a las partes que debían cumplir con el pago íntegro de los honorarios de los miembros del Tribunal Arbitral antes de la entrega del Laudo Arbitral, conforme a lo dispuesto en los numerales 24 y 25 literal b) del Acta de Instalación del Tribunal Arbitral, bajo apercibimiento de suspender el presente proceso arbitral.
- 1.13 Estando al recordatorio indicado en el sub numeral precedente, mediante Resolución N° 05, de fecha 15 de diciembre de 2022, se requirió por única vez a las partes, para que, en el plazo de tres (03) días hábiles, procedan a efectuar el pago íntegro de los honorarios del Presidente del Tribunal Arbitral, bajo apercibimiento de suspender el presente proceso arbitral.

II. **Habiéndose cumplido con el pago íntegro de los honorarios del Presidente del Tribunal Arbitral, y estando a la conclusión de la etapa de diligencias y actuación probatoria, el Tribunal Arbitral se encuentra en condiciones para emitir el Laudo correspondiente. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES**

Las propuestas finales recibidas se reseñan a continuación:

II.1. **Propuesta final de EL SINDICATO**

2.1 EL SINDICATO presentó su propuesta final en los términos que se detallan a continuación:

1.- SERPAR LIMA se compromete en incrementar la remuneración básica de cada trabajador afiliado bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 276:

A partir del 01 de Enero del 2022, hasta por la suma de S/ 300.00 (Trescientos con 00/100 Nuevos Soles)

2.- SERPAR LIMA se compromete a otorgar por única vez una Bonificación Especial por la suma de S/ 5,000.00 (Cinco Mil y 00/100 Nuevos Soles) a cada trabajador afiliado empleado del Decreto Legislativo N° 276.

3.- SERPAR LIMA se compromete a otorgar por única vez por concepto de Cierre de Pliego la suma de S/ 2,000.00 (Dos Mil y 00/100 Nuevos Soles) a cada trabajador afiliado empleado del Decreto Legislativo N° 276.

4.- SERPAR LIMA conviene en otorgar por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios el equivalente a 01 remuneración total mensual o Ingreso Bruto Mensual por cada año de servicios al cese o renuncia a todo el personal comprendido en el Decreto Legislativo N° 276, el cual tendrá carácter permanente. La Compensación de Tiempo deberá ser cancelada en una sola armada en un plazo que no exceda los sesenta (60) días calendario luego del cese o renuncia.

5.- SERPAR LIMA conviene en elevar y/o modificar la asignación vacacional de 75% de la remuneración total al 100% de la remuneración total.

6.- SERPAR LIMA se compromete a incrementar el valor de la CANASTA NAVIDEÑA que se otorga a cada empleado bajo el Decreto Legislativo N° 276; se incrementará a S/ 600.00 (Seiscientos y 00/100 Nuevos Soles) la canasta de Fiestas Patrias en el mes de julio, y S/ 600.00 (Seiscientos y 00/100 Nuevos Soles) la canasta de Navidad en el mes de diciembre a todo trabajador bajo el Decreto Legislativo N° 276, así como un pavo de 12 kilos.

7.- SERPAR LIMA se compromete a entregar a cada trabajador sujeto al Régimen Legislativo N° 276, vales de consumo hasta por la suma de S/ 1,600.00 (Un Mil Seiscientos y 00/100 Nuevos Soles).

II.2. **Propuesta final de LA ENTIDAD**

2.2 **LA ENTIDAD** señaló lo siguiente:

*Al respecto, luego de haber examinado la pretensión económica del Sindicato de Trabajadores Empleados y Administrativos del Servicios de Parques de Lima (SITRASERP), del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276., y habiendo evaluado la situación presupuestal de la Entidad, Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, es que realizamos la propuesta final, en que la Entidad no se acoge a las pretensiones económicas, materia del presente arbitraje, siendo el **COSTO: S/. 0 (CERO SOLES)**.*

III. **FUNDAMENTO DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL**

- 3.1 El arbitraje es un medio de solución de conflictos, en virtud del cual, las partes deciden someter su controversia a la decisión de un tercero, a quien otorgan facultades para tal fin. En otras palabras, a través de este mecanismo, se traslada la competencia resolutoria de las partes hacia afuera (heterocomposición), de modo que estas se sujetan a lo que determine el árbitro o tribunal - como en el presente caso - que hayan elegido.
- 3.2 Desde que en este mecanismo las Partes se someten a la decisión de un tercero, tradicionalmente se ha requerido la manifestación de voluntad de los recurrentes, para someterse a la jurisdicción arbitral. Sin embargo, a lo largo de los años, el arbitraje ha demostrado tener una enorme utilidad para la vida en sociedad y las relaciones de trabajo, al punto de que actualmente, y como se verá posteriormente, su fundamento trasciende la esfera de la autonomía de la voluntad de las partes para llegar a tener un sustento constitucional como "*jurisdicción de excepción*".

III.1. **Fundamento general de la jurisdicción arbitral**

- 3.3 La jurisdicción arbitral se encuentra reconocida en el inciso 1 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú cuando señala lo siguiente:

"Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral"

- 3.4 De este modo, el fundamento de la jurisdicción arbitral emana de su reconocimiento por la Constitución (norma de máxima jerarquía en nuestro sistema normativo), antes que en la propia voluntad de las partes que deciden someterse a dicha vía.
- 3.5 En lo que respecta a la relación entre el arbitraje y la función jurisdiccional del Estado, es importante tener en consideración que, para el Tribunal Constitucional, si bien la jurisdicción arbitral ostenta naturaleza excepcional, ello no implica que esta institución desplace al Poder Judicial, sino que se trata de una alternativa que complementa el sistema judicial, conforme lo indica en la Sentencia recaída en el expediente N° 6167-2005-HC/TC ² (fundamento jurídico N° 3). Así, para el Tribunal, el arbitraje se concibe como

1. Esta disposición tiene como antecedente el artículo 233 (inciso 1) de la Constitución de 1979.

"(...) el proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de la justicia"

- 3.6 En este sentido, la unidad y exclusividad de la función jurisdiccional (que implica reconocer un único sistema jurisdiccional en el Estado con las mismas garantías y normas de funcionamiento), reconoce la jurisdicción arbitral, lo cual ha sido sostenido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0004-2006-PI/TC³.
- 3.7 A tenor de lo expuesto, es indudable la relevancia constitucional que tiene el arbitraje como "jurisdicción excepcional", toda vez que no es tan solo un instrumento meramente privado. En efecto, dada su trascendencia, la Norma Suprema lo ha reconocido como una institución muy relevante del ordenamiento jurídico nacional y, en esa medida, le ha otorgado las mismas garantías asignadas a la jurisdicción ordinaria, con particularidades propias como la resolución en única instancia, sin perjuicio de la revisión judicial en casos taxativamente previstos.
- 3.8 Este origen constitucional de la jurisdicción arbitral ha quedado consagrado de manera concluyente y gráfica en el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 6167-2005-PHC/TC (Fundamento jurídico 18), cuando ha afirmado que:

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

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

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

2. Los fundamentos jurídicos N° 07 y 10 de dicha sentencia indica lo siguiente: "El artículo 139, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral, lo que determina que, en el actual contexto, el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada (...) [De esta manera] el arbitraje no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustitutorio, sino como una alternativa que complementa el sistema judicial puesta a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias".

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

III.2. Fundamento constitucional específico de la jurisdicción arbitral laboral como consecuencia de la obligación del Estado de fomentar la negociación colectiva y promover formas pacíficas de solución de los conflictos laborales

- 3.9 Las relaciones laborales se caracterizan por el permanente conflicto subyacente que existe entre las partes que las integran, en buena cuenta, debido a los intereses contrapuestos que existen entre el empleador y los trabajadores.
- 3.10 Cabe precisar que el conflicto puede manifestarse veladamente o de forma abierta (como sucede con la huelga). Atendiendo a ello, 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 la solución del conflicto.
- 3.11 En este contexto, la importancia de atender la conflictividad laboral de manera pacífica se encuentra consagrada en el artículo 28 de la Constitución, cuando establece lo siguiente:

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

(El subrayado es añadido)

- 3.12 De la precitada disposición constitucional se desprende con claridad que el Estado no puede mantener una actitud abstencionista en el campo de la solución de los conflictos laborales; por el contrario, debe trazar el camino por el cual poder transitar al respecto, a saber: el camino de la creación y promoción de los mecanismos para resolver pacíficamente los conflictos.
- 3.13 De ese modo, en la sentencia recaída en el expediente N° 0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado 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 debe observar dos aspectos muy concretos, a saber: - Fomentar el convenio colectivo.-Promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva.

En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada. En cuanto al segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

Esta promoción se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes: - Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica. Otorgar satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral" (fundamento jurídico 35).

(El subrayado es añadido)

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

III.3. El principio Kompetenz-Kompetenz

- 3.15 El Tribunal Constitucional, en su sentencia emitida con fecha 28 de febrero de 2006⁴, reconoce el principio "kompetenz-kompetenz" en el ámbito del arbitraje, en los siguientes términos:

"13. (...) este Tribunal considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la "kompetenz-kompetenz" previsto en el artículo 39° de la Ley General de Arbitraje -Ley N.º 26572-, que faculta a los árbitros a decidir acerca de las materias de su competencia, y en el artículo 44° del referido cuerpo legal, que garantiza la competencia de los árbitros para conocer y resolver, en todo momento, las cuestiones controvertidas que se promuevan durante el proceso arbitral, incluida las pretensiones vinculadas a la validez y eficacia del convenio.

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

(El subrayado es añadido)

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

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

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

"Artículo 40.- Competencia del tribunal arbitral.

4.Recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC/TC. Caso Cantuarias Salaverry.

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 promuevan 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".

- 3.17 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"⁶

(El subrayado es añadido)

IV. BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD E INTERPRETACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT

- 4.1 En nuestro ordenamiento jurídico, los derechos fundamentales no solo constan o se encuentran regulados en la Constitución Política del Perú, sino que se incluyen dentro de aquellos, los contenidos en los tratados internacionales sobre derechos humanos que el Perú haya ratificado. Ello, de conformidad con lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Carta Magna.

Se debe tener en cuenta que conforme a lo regulado en el artículo 3 de nuestra Constitución y a lo manifestado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC, forman parte del "Bloque de Constitucionalidad" del artículo 286 de la Constitución que reconoce el derecho a la negociación colectiva, los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, que consagran – entre otros- el derecho de negociación colectiva de los servidores del Estado, de acuerdo a su texto expreso⁷.

5. Landa Arroyo, César. El Arbitraje en la Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Ob. Cit. P. 36.

6. Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.

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

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

- 4.3 Cabe precisar, a título ilustrativo (y por su evidente conexidad material tratándose el presente de un laudo arbitral laboral), lo dispuesto por el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, la cual establece el siguiente deber para los jueces laborales:

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

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

(El subrayado es añadido)

- 4.3 En este contexto, el Convenio 98 de la OIT garantiza en su artículo 4 el derecho de los empleadores y las organizaciones de trabajadores al pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria *"con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo."* El referido artículo consagra el principio de autonomía colectiva como fuente normativa del Derecho del Trabajo, lo que excluiría la intervención estatal que configure una restricción, limitación o cualquiera otra forma de afectación de dicho derecho.
- 4.4 Al respecto, existen diversos pronunciamientos tanto del Comité de Libertad Sindical como de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre la materia. Sin embargo, resulta importante traer a colación dos pronunciamientos: (i) el primero de ellos por estar referido a un caso peruano y (ii) el segundo por un documento de la OIT.
- 4.5 En el primer caso, resolviendo la queja presentada contra el Gobierno Peruano en el caso N° 2690, el Comité de Libertad Sindical sostuvo que:

"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."

7. Si bien el fundamento jurídico ya ha sido citado con anterioridad, reiteramos la cita textual de la sentencia del Tribunal Constitucional: "Teniendo presente que los Convenios núms. 98, 151 y 154 desarrollan y complementan el derecho de negociación colectiva para que su ejercicio sea real y efectivo, este Tribunal considera que dichos convenios forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución, razón por la cual pueden ser entendidos como normas interpuestas al momento de evaluar los supuestos vicios de inconstitucionalidad de una ley sometida a control concreto o abstracto" (fundamento jurídico N° 18).

- 4.6 De otra parte, en el Estudio General del 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 la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, se afirma de una manera contundente 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 SITRASUNARPs interesados no basta para satisfacer las prescripciones del convenio al respecto.”

- 4.7 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 4 de la Ley N° 31188 y el artículo 41 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, “el TUO de la LRCT”), en concordancia con las normas internacionales antes citadas. De este modo, cualquier prohibición al convenio colectivo o al laudo arbitral de otorgar beneficios de naturaleza económica, desnaturaliza la esencia de la negociación colectiva y el arbitraje laboral, al negárseles su objeto principal.

V. DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 5.1 A la luz de tales consideraciones antes expuestas, se puede concluir que la presenciade un derecho constitucional obliga al respeto de su contenido esencial. Sin embargo, en el caso de la negociación colectiva, tanto la Constitución Política como las normas internacionales han impuesto al Estado la obligación de actuar en sus diversos ámbitos en una línea de fomento.
- 5.2 En consecuencia, cualquier restricción a la que se lo someta no puede desnaturalizarlo ni afectar su contenido esencial. Lo indicado no quiere decir que estemos ante un derecho absoluto pues, ciertamente, el derecho a la negociación colectiva también admite ciertas limitaciones dentro de los parámetros de lo razonable. En esta línea, el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el expediente N° 0011-2004-AI/TC, que “(...) conforme al criterio uniforme de este Colegiado, ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues podría restringirse: a) cuando no se afecte su contenido esencial, esto es en la medida en que la limitación no haga perder al derecho toda su funcionalidad en el esquema de valores constitucionales; y, b) cuando la limitación del elemento no esencial del derecho fundamental tenga por propósito la consecución de un fin constitucionalmente legítimo y sea idónea y necesaria para conseguir tal objetivo (principio de proporcionalidad (...)).”
- 5.3 Por tanto, debe quedar claro que: (i) sin ser absoluto, el derecho de negociación colectiva no puede ser afectado en su contenido esencial, cuyos alcances se han precisado anteriormente, y (ii) las limitaciones no esenciales deben estar sometidas

a una finalidad constitucionalmente legítima y proporcional. Es decir, las limitaciones y restricciones no pueden presentarse de modo tal, que terminen por vaciar de contenido el derecho constitucional y lo tornen en una mera declaración lírica o en una norma vacía que impida totalmente alcanzar la finalidad para la cual fue creada.

- 5.4 En suma, se tiene presente que los límites a la negociación colectiva solo pueden estar referidos a límites que deriven del propio texto constitucional, y siempre que su finalidad sea la protección de otro derecho constitucionalmente reconocido.
- 5.5 Conviene destacar, además, que los derechos colectivos de los trabajadores en el sector estatal tienen su propia referencia expresa en la Constitución Política en los siguientes términos:

“Artículo 42°.- Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

- 5.6 La precedente disposición constitucional debe leerse de manera conjunta con el mandato al Estado, dispuesto en el artículo 28 de nuestra Constitución Política.

VI. SOBRE LOS PRINCIPIOS Y DEMÁS CONSIDERACIONES CONTEMPLADAS POREL TRIBUNAL ARBITRAL PARA LA EMISIÓN DEL PRESENTE LAUDO

VI.1. Sobre el fallo de equidad, el principio de razonabilidad y el principio de equilibriopresupuesta

- 6.1 El Tribunal Arbitral, al momento de la elección de una de las propuestas finales, debe evaluar el contenido de estas y, sobre todo, tener presente la naturaleza de fallo de equidad que reviste el laudo arbitral, al resolver conflictos económicos de intereses o de revisión como lo es la negociación colectiva. Sobre dicho fallo de equidad, debe recordarse que los Tribunales deben buscar el privilegio de una solución equitativa a cada caso. Así, la aplicación de un fallo de equidad resulta indispensable en un procedimiento arbitral, más aún cuando el conflicto sometido es de índole económico, de intereses o de revisión.
- 6.2 En efecto, 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”⁸.
- 6.3 No obstante, el análisis realizado por este Tribunal también tiene en cuenta el principio de razonabilidad y el principio de equilibrio presupuesta, los cuales deben encontrarse presentes inherentemente a este tipo de arbitrajes económicos en los

cuales es parte una entidad estatal, considerando la posición y situación de LA ENTIDAD.

- 6.4 En ese marco, debemos recordar que el **principio de razonabilidad**, en palabras de Américo Plá Rodríguez, es entendido en los siguientes términos:

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

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

Se trata, como se ve, de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplica en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles."⁸

(El subrayado es añadido)

- 6.5 Asimismo, debemos tener presente que el principio de razonabilidad es un principio general del derecho de observancia obligatoria, conforme se desprende de lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 139 de la Constitución Política y el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil, según se aprecia a continuación:

"Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia

Son principios y derechos de la función jurisdiccional:
(...)

8. El principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley. En tal caso, deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario."

"Obligación de suplir los defectos o deficiencias de la ley

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

8. CAIVANO, Roque. Planteos de inconstitucionalidad en el arbitraje. En: Revista Peruana de Arbitraje N° 2, Lima, 2006. Pág. 141.

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

- 6.6 En tanto que la Administración Pública se financia con los recursos de todos los ciudadanos, 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.
- 6.7 En ese orden de ideas, el Tribunal Arbitral considera importante no apartarse 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, conforme se señala a continuación:

"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 como 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”.

(El subrayado es añadido)

- 6.8 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.

VI.2. Sobre el principio de jerarquía normativa, el principio pro-operario y los criterios de interpretación

- 6.9 La Constitución es la norma suprema y como tal debe primar sobre cualquier otra disposición legal, como explícitamente lo consagra el artículo 51 del texto constitucional:

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

(El subrayado es añadido)

- 6.10 Consecuentemente, cualquier norma que contravenga por la forma o por el fondo, su letra o espíritu, deberá ser interpretada conforme a la Constitución a efectos de dotarla de coherencia interna. Para cumplir con este objetivo, el Tribunal Arbitral deberá observar, además, los principios que rigen el ordenamiento en general y los especialmente aplicables a los conflictos de naturaleza laboral.
- 6.11 En primer lugar, considera para ello el principio de jerarquía normativa que supone la coexistencia de normas de distinto rango -constitucionales, legales, reglamentarias- las cuales se ordenarán bajo un criterio de jerarquía, cuando sean incompatibles entre ellas. Es decir, prevalecerán las normas constitucionales sobre las legales; y éstas -a su vez- sobre las reglamentarias.
- 6.12 También corresponde invocar el principio pro-operario¹⁰ que se encuentra recogido expresamente en el artículo 26 inciso 3 de la Constitución Política, en virtud del cual, en la relación laboral debe respetarse la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma.
- 6.13 Adicionalmente, el Tribunal Arbitral reconoce que para resolver cualquier tipo de controversia deberá recurrirse también a los métodos generales de interpretación, de modo que se permita reconocer la vigencia de las distintas disposiciones que conforman el ordenamiento, sin tener que excluir a ninguna, en la medida de lo posible.

VII. SOBRE EL INFORME FINAL DE ESTADO SITUACIONAL DE LA ADMINISTRACION FINANCIERA DEL SECTOR PUBLICO ASI COMO OTRAS CONSIDERACIONES DE INDOLE ECONOMICO.

VII.1 Restricciones en las Leyes de Presupuesto del Sector Público

- 7.1 Uno de los puntos a considerar respecto a las solicitudes de carácter económico establecidas en la propuesta de EL SINDICATO se encuentra vinculado con las limitaciones contempladas en las Leyes del Presupuesto Público y con la debida observancia del principio de previsión y provisión presupuestal, en virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria.
- 7.2 Con respecto a las limitaciones en materia económica previstas en las normas de presupuesto, este Tribunal reitera que la norma aplicable a la presente dilucidación de arbitraje es la Ley N° 31188, normativa que no establece limitaciones, permitiendo la negociación colectiva de condiciones económicas, con las consideraciones antes expuestas.
- 7.4 Entre dichas limitaciones se encuentra el debido y correspondiente límite constitucional del principio de equilibrio presupuestal sobre la negociación colectiva del sector público. Este aspecto, que ya ha sido abordado por el Tribunal en párrafos precedentes del presente Laudo, 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, así como a la razonabilidad y proporcionalidad debida.
- 7.4 Asimismo, cabe destacar que en aplicación del principio de realidad económica, la Ley N° 31638 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, también es tomada en consideración por este Tribunal, especialmente lo dispuesto en su artículo 64° que establece lo siguiente respecto al otorgamiento de condiciones económicas en negociaciones colectivas o arbitrajes:

“Artículo 64.- Excepciones para la aprobación de conceptos de ingresos en el marco de los convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales aprobados de conformidad con la Ley 31188

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

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

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

(El subrayado es añadido)

VII.2 Conclusiones del Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, otras consideraciones de índole económico y otros documentos vinculados

Sobre el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público:

a. Pedidos contenidos en las solicitudes de Proyectos de Convenio Colectivo según Materias Negociales.

Las siguientes referencias se citan por contener información relativa a las Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo formuladas por las Organizaciones Sindicales ante entidades del Sector Público, que contienen pretensiones con incidencia económica y sin incidencia presupuestal.

Materias Negociables (condiciones de trabajo o empleo)	Nivel de Negociación		Total
	Centralizado	Descentralizado	
Con Incidencia Económica	217	3 388	3 605
Las remuneraciones	69	962	1 031
Otras dispuestas por normas con rango de ley	42	389	431
Otras condiciones de trabajo con incidencia económica	106	2037	2143
Sin Incidencia Presupuestal	61	3599	3660
Las relaciones entre empleadores y servidores públicos	53	3 176	3 229
Las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de servidores públicos	8	423	431
Total	278	6 987	7 265

b. Espacio fiscal para el año 2023

El resultado del ejercicio de evaluación del espacio fiscal muestra un espacio fiscal de S/ 1 002 millones para el año 2023 en la fuente Recursos Ordinarios, con lo cual se podría financiar la implementación de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

7.5 Sobre la garantía de viabilidad presupuestaria para la atención de la negociación colectiva

Respecto de la garantía de viabilidad presupuestaria para la atención de las peticiones contenidas en la negociación colectiva, corresponde indicar que LA ENTIDAD en la Carta N°D 00270-2022-SERPAR LIMA – SGRH, suscrita por el Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; Gerente de Administración y Finanzas; Gerente de Asesoría Jurídica y Subgerente de Recursos Humanos, ha señalado lo siguiente:

“Al respecto, luego de haber examinado la pretensión económica del Sindicato de Trabajadores de Empleados y Administrativos del Servicio de Parques de Lima (SITRASERP), del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276, y habiendo evaluado la situación presupuestal de la Entidad, Servicios de Parques de Lima – SERPAR LIMA, es que realizamos la propuesta final, en que la Entidad no se acoge a las pretensiones económicas, materia del presente arbitraje, siendo el COSTO: S/ 0 (CERO SOLES).”

7.6 Sobre otras consideraciones de índole económico y otros documentos vinculados:

Este Tribunal considera relevante tener en cuenta información presupuestal de LA ENTIDAD a fin de dilucidar la negociación colectiva sometida a su consideración.

En tal sentido, corresponde señalar que en el año 2022, se registró un Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) ascendente a S/ 52 632 886, un Presupuesto Institucional Modificado (PIM) ascendente a S/ 65 801 228 (por ingresos en donaciones y transferencias), registrándose una ejecución total de S/ 51 512 780 (78.3%), y un saldo de S/ 14 288 448¹.

Para el año 2023, se registra un PIA de S/ 55 124 369², es decir, un monto superior en S/ 2 491 483 (aproximadamente un 4,75% más) respecto del PIA correspondiente al ejercicio 2022. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el PIA del ejercicio 2023 se desglosa de la siguiente manera:

Recursos Directamente Recaudados (RDR):	S/ 55 123 085
Donaciones:	S/ 1 284

	S/ 55 124 369

De lo expuesto se advierte que los RDR previstos para el ejercicio 2023 superan el PIA previsto para el ejercicio 2022, pudiendo inferirse que ello se debe a la ausencia de restricciones sanitarias vinculadas al COVID 19, las cuales sí estuvieron presentes durante el primer trimestre del ejercicio 2022, debido a la manifestación de la tercera ola de la COVID 19³. Al respecto, debe tenerse en cuenta que LA ENTIDAD administra diez clubes zonales (piscinas, canchas deportivas, zonas al aire libre) y nueve parques metropolitanos (realización de

1. Información disponible en: <https://www.serpar.gob.pe/presupuesto/>

2. Información disponible en: <https://www.serpar.gob.pe/presupuesto/>

3. Con fecha 04 de enero de 2022, el Ministerio de Salud informó sobre el inicio de la tercera ola de la COVID 19, debido a que los casos de COVID 19 se duplicaron en Lima Metropolitana y se incrementaron en más del 50% a nivel nacional. Ver enlace: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/574040-minsa-confirma-tercera-ola-ante-incremento-de-casos-de-contagio-por-la-covid-19>

eventos, deporte al aire libre, compartir en familia) ubicados en Lima Metropolitana⁴, en los cuales las familias pueden realizar deporte, actividades de integración y participar en eventos culturales y de entretenimiento, siendo que el período de mayor afluencia de público es de enero a marzo.

VIII. SOBRE LA NEGOCIACION CENTRALIZADA Y LA ARTICULACION DE MATERIAS NEGOCIABLES

8.1 La Ley N° 31188 establece en su artículo 4 lo siguiente:

“Artículo 4: Materias de la negociación colectiva

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

8.2 Asimismo, el artículo 5 de la precitada Ley nos informa sobre los niveles de negociación colectiva determinando:

“Artículo 5: Niveles de la negociación colectiva

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

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

8.3 A mayor abundamiento, el artículo 6 de la Ley N° 31188 señala cómo se realiza la articulación a través de la distribución de las materias negociables en cada nivel:

“6.1 A nivel centralizado se negocian las siguientes materias:

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

6.2 A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias:

Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica

4. Ver enlace: <https://www.serpar.gob.pe/parques-y-clubes/>

que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario.

(El subrayado es añadido)

- 8.4 En complemento de lo expuesto, el artículo 6 de los Lineamientos ratifica que a nivel descentralizado se negocian condiciones de empleo o condiciones de trabajo con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, en los siguientes términos:

Artículo 6.- Materias Negociables

(...)

6.3. En el nivel descentralizado se pueden negociar:

a) Las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica que resulten de aplicación a los servidores comprendidos dentro del respectivo ámbito.

b) Se excluye de lo señalado en el inciso anterior, aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel centralizado, en cuyo caso la negociación colectiva descentralizada podrá referirse a las condiciones de ejecución de los acuerdos pactados a nivel centralizado, sin poder reducirlas, desnaturalizarlas, ni incluir la aprobación de importes mayores a los acordados en el nivel de negociación centralizado por los mismos conceptos.

(El subrayado es añadido)

- 8.5 Lo anteriormente expuesto encuentra también respaldo en el artículo 5.2 del artículo 5 de los Lineamientos, al contemplar que a efectos de llevar a cabo la negociación colectiva descentralizada se requiere conocer previamente las materias económicas y acuerdos sobre las mismas, aceptados en la negociación colectiva a nivel centralizado. Aunado a ello, es preciso considerar que la negociación colectiva a nivel descentralizado podrá iniciar el trato directo sobre las materias no contenidas a nivel centralizado, pudiendo concluir el trato directo sobre las mismas luego de conocer lo pactado a nivel centralizado; en cuyo caso se podrá concluir con las materias a nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

- 8.6 Toda vez que el presente proceso arbitral se erige para resolver la controversia colectiva entre las partes, emitiendo un laudo que tendrá los mismos efectos que un convenio colectivo obtenido por trato directo, este Tribunal Arbitral concluye que puede resolver acerca de las materias no acordadas a nivel centralizado, por mandato expreso de la Ley N° 31188 y los Lineamientos.

IX. DEL CONTENIDO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA A NIVEL CENTRALIZADO

- 9.1 Corresponde analizar de modo comparativo los acuerdos de la negociación colectiva centralizada versus las propuestas finales presentadas por las partes en la

negociación colectiva descentralizada, a efectos de identificar los puntos sobre los que el presente Laudo podrá o no pronunciarse.

- 9.2 A efectos de contextualizarnos, debemos señalar que con fecha 30 de junio de 2022 se ha dado solución al convenio colectivo a nivel centralizado 2022-2023 cuyas cláusulas de incidencia económica rigen a partir del 1 de enero al 31 de diciembre del 2023.
- 9.3 Dicho convenio fue dado a conocer por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el marco de sus competencias, mediante publicación realizada por la Subjefatura de Comunicación e Imagen Institucional de dicha entidad, el 2 de julio de 2022.
- 9.4 Para efectos de referencia se incorpora en calidad de Anexo al presente Laudo el texto integral del convenio colectivo suscrito a nivel centralizado. Es preciso señalar que este Tribunal valora su contenido integral, es decir, teniendo en cuenta tanto las peticiones en las que se llegó a acuerdos, como aquellas en las que no y que han sido expresamente listadas bajo el título de *cláusulas sin acuerdo en trato directo*.
- 9.5 Haciendo un análisis comparativo de los puntos resueltos por el convenio colectivo a nivel centralizado y los solicitados por la parte sindical a nivel descentralizado, se aprecia que coinciden en:
- otorgamiento de un incremento de remuneración básica: establecido en la cláusula vigésimo quinta del convenio a nivel centralizado para el año 2023 y peticionado también en el numeral 1 del rubro Demandas Económicas del Pliego de Reclamos de **EL SINDICATO**, siendo una de las propuestas finales formuladas por dicha parte. Al respecto cabe precisar que el Monto Único Consolidado (en adelante, MUC) es la remuneración de la servidora pública y el servidor público del régimen del Decreto Legislativo N° 276, determinado mediante Decreto Supremo, refrendado por la Ministra de Economía y Finanzas, conforme lo establecido en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2019, norma establece reglas sobre los Ingresos de Personal de las servidoras públicas y los servidores públicos comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
 - (i) otorgamiento de una bonificación especial por única vez: se advierte que en la cláusula vigésimo séptima del convenio colectivo a nivel centralizado se ha acordado el otorgamiento de un bono excepcional por única vez, siendo que se ha peticionado el otorgamiento por única vez de una bonificación especial en el numeral 2 del rubro Demandas Económicas del Pliego de Reclamos de **EL SINDICATO**, constituyendo ello una de las propuestas finales formuladas por dicha parte.
- 9.6 Estando a lo señalado en el sub numeral precedente, se concluye que las peticiones de la propuesta final formulada por **EL SINDICATO** referidas al incremento de remuneración básica y otorgamiento por única vez de una bonificación especial quedan excluidos de la negociación colectiva descentralizada por encontrarse comprendidas dentro de los alcances de lo resuelto en la

negociación colectiva a nivel centralizado.

9.7 Sin perjuicio de lo antes indicado, este Tribunal exhorta a **LA ENTIDAD** a dar cumplimiento a los términos del convenio colectivo centralizado en mención, de conformidad con lo establecido en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, que prevé el carácter vinculante de los convenios colectivos, y en virtud de lo indicado en el propio instrumento jurídico.

9.8 En tal sentido, compete a este Tribunal pronunciarse sobre las demás peticiones contenidas en la propuesta final alcanzada por EL SINDICATO, relativos a: *otorgamiento de la suma de S/ 2,000.00 (Dos Mil y 00/100 Nuevos Soles) por concepto de cierre de pliego; otorgar por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios el equivalente a 01 remuneración total mensual o Ingreso Bruto Mensual por cada año de servicios al cese o renuncia; elevar y/o modificar la asignación vacacional de 75% de la remuneración total al 100% de la remuneración total; incrementar a S/ 600.00 (Seiscientos y 00/100 Nuevos Soles) la canasta de Fiestas Patrias en el mes de julio, y S/ 600.00 (Seiscientos y 00/100 Nuevos Soles) la canasta de Navidad en el mes de diciembre a todo trabajador bajo el Decreto Legislativo N° 276, así como un pavo de 12 kilos; Incremento de vales de consumo en S/ 300.00.*

X. SOBRE LA ELECCION DE UNA PROPUESTA FINAL

10.1 Habiéndose determinado en el numeral previo las dos peticiones que no pueden ser objeto de pronunciamiento por este Tribunal, pasaremos a hacer un análisis de los aspectos bajo la competencia material establecida en la Ley.

10.2 Corresponde destacar que el Tribunal Arbitral tiene la atribución de recoger una de las propuestas finales de las partes o considerar una alternativa que conjugue los planteamientos de éstas, de conformidad con lo establecido en el numeral 18.5 del artículo 18° de la Ley N° 31188 y numeral 38.2 del artículo 38° de los Lineamientos. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el numeral 38.3 del artículo 38° de los Lineamientos establece que 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.

10.3 Teniendo en consideración el contenido de las propuestas ofrecidas por las partes, el Tribunal decide **ACOGER** la propuesta final formulada por **EL SINDICATO** y ejercer su facultad de atenuarla, conforme a las disposiciones detalladas en el sub numeral precedente, por las razones y fundamentos que a continuación se precisarán.

X.1 Sobre el costo de la implementación de la propuesta final de EL SINDICATO y la requerida atenuación:

10.4 A continuación, se desarrolla la valorización de las peticiones contenidas en la

propuesta final de **EL SINDICATO**, que serán objeto de pronunciamiento en el presente Laudo, conforme lo señalado en el sub numeral 9.7 precedente.

Conforme a lo señalado en la propuesta final formulada por **EL SINDICATO**, el número de trabajadores comprendidos en la negociación colectiva es de 61 (sesenta y uno) trabajadores pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

La valorización de las peticiones materia de pronunciamiento es la siguiente:

PROPUESTA SINDICATO	COSTO DE IMPLEMENTACIÓN
Otorgamiento de S/ 2,000.00 por concepto de cierre de pliego	S/ 122,000.00
Otorgamiento por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios el equivalente a 01 (una) remuneración total mensual o ingreso bruto mensual por cada año de servicios al cese o renuncia	S/ 314,976.60
Incremento de la asignación vacacional de 75% de la remuneración total al 100% de la remuneración total	S/ 53,370.73
Incremento de S/ 300.00 (Trescientos y 00/100 Nuevos Soles) en la canasta de Fiestas Patrias en el mes de julio, y S/ 300.00 (Trescientos y 00/100 Nuevos Soles) en la canasta de Navidad en el mes de diciembre, así como un pavo de 12 kilos	S/ 36,600.00
Incremento de vales de consumo en S/ 300.00	S/ 18,300.00
TOTAL	S/ 545,247.33

10.4 Cabe indicar que, si bien de la revisión del Informe Final del Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público no se advierte la asignación de espacio fiscal para **LA ENTIDAD**⁵, resulta pertinente tener en cuenta las

consideraciones expuestas en el sub numeral 7.7 precedente, siendo necesario resaltar que durante el año 2022 se registró una ejecución total del 78.3% del presupuesto anual, quedando un saldo presupuestal pendiente de ejecución. De otro lado, el PIA registrado para el año 2023 resulta superior al PIA registrado para el año 2022, sosteniéndose casi en su totalidad en los Recursos Directamente Recaudados (RDR). Asimismo, la sostenibilidad de los ingresos por RDR resultaría positiva, a diferencia de lo acontecido en el ejercicio 2022, debido a la ausencia de restricciones sanitarias vinculadas al COVID 19.

11.5 Estando a lo señalado, en observancia del principio de equilibrio presupuestal en

5. Cabe señalar que el numeral 14.6 del artículo 14 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM establece que: "El jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, del pliego presupuestario del gobierno nacional, regional o local, registra las peticiones contenidas en el Proyecto de Convenio Colectivo en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo", a cargo de la DGGFRH del MEF dentro del plazo de un (01) día hábil de la presentación del proyecto de Convenio Colectivo"

tanto se trata de una negociación colectiva de una entidad pública y del principio de razonabilidad por tratarse de un fallo de equidad, el Tribunal considera que es necesario realizar atenuaciones a los extremos de la propuesta de **EL SINDICATO**.

XI.2 Sobre el Otorgamiento de Cierre de Pliego

- 11.6 **EL SINDICATO** ha propuesto que se otorgue el monto de S/ 2,000.00 (Dos Mil y 00/100 soles) por concepto de cierre de pliego.
- 11.7 El bono por cierre de pliego alude a un reconocimiento por el esfuerzo realizado en la negociación colectiva a favor de los trabajadores afiliados a la organización sindical por haber culminado satisfactoriamente una negociación colectiva en forma pacífica.
- 11.8 Si bien, el otorgamiento de una suma por cierre de pliego es un pago efectuado en una sola oportunidad y no representa un gasto de naturaleza permanente, debe tenerse en consideración que su otorgamiento en el monto propuesto por **EL SINDICATO** podría resultar contrario al principio de equilibrio presupuestal, teniendo en cuenta además que la propuesta acogida contiene otras peticiones de índole económico.
- 11.9 En ese sentido, este Tribunal considera razonable otorgar la suma de S/ 1,500.00 (Mil Quinientos y 00/100 Soles) por concepto de cierre de pliego.

XI.3 Sobre el Otorgamiento de Compensación por Tiempo de Servicios

- 11.10 **EL SINDICATO** ha propuesto que se otorgue por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios el equivalente a 01 remuneración total mensual o Ingreso Bruto Mensual por cada año de servicios al cese o renuncia.
- 11.11 Sobre el particular cabe señalar que las reglas para el otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios vienen determinadas por la normativa sobre la materia, siendo además que al tratarse de servidores públicos el pago de los beneficios previstos por Ley deben ser materia de cumplimiento en los términos establecidos, en concordancia con el principio de legalidad y de equilibrio presupuestal.

En ese sentido, este Tribunal desestima la petición formulada.

XI.3 Sobre la Asignación Vacacional

- 11.12 **EL SINDICATO** propone un incremento de la asignación vacacional de 75% de la remuneración total al 100% de la remuneración total.
- 11.13 Al respecto, debe señalarse que a todo trabajador le corresponde el pago de una remuneración por descanso vacacional anual, siendo que el otorgamiento de una asignación vacacional constituye un beneficio adicional.

11.14 En el presente caso, se tiene que el pago de la asignación vacacional constituye un beneficio económico de carácter permanente, siendo que la pretensión de **EL SINDICATO** conllevaría al pago de una remuneración adicional.

11.15 En ese orden de ideas, teniendo en cuenta el impacto económico que ello representaría y en observancia del principio de equilibrio presupuestal y del principio de razonabilidad, este Tribunal desestima la petición formulada.

XI.4 Sobre la Canasta de Fiestas Patrias y la Canasta Navideña

11.16 **EL SINDICATO** propone el incremento de la Canasta de Fiestas Patrias y Canasta de Navidad en la suma de S/ 300.00 (Trescientos y 00/100 Soles) cada una, a fin que el valor de las mismas ascienda a S/ 600.00 cada una, más la entrega de un pavo de 12 kilos.

11.17 Atendiendo a ello, se tiene que la petición de **EL SINDICATO** constituye un incremento del 100% en el valor de las canastas que perciben en los meses julio y diciembre

11.18 Si bien el Tribunal tiene en cuenta la naturaleza del beneficio otorgado así como el impacto del mismo en cada trabajador y sus familias, debe considerarse también que dicho beneficio es uno de carácter permanente, y por ende, su otorgamiento debe meritarse en base al principio de equilibrio presupuestal y razonabilidad.

11.19 Por ende, el Tribunal considera otorgar un incremento de S/ 100.00 (Cien y 00/100 Soles) en la Canasta de Fiestas Patrias y S/ 100.00 (Cien y 00/100 Soles) en la Canasta de Navidad.

XI.5 Sobre los Vales de Consumo

11.20 **EL SINDICATO** solicita un incremento de S/ 300.00 (Trescientos y 00/100 Nuevos Soles) en vales de consumo, en virtud de lo cual pasarían a recibir por dicho concepto la suma de S/ 1,600.00.

11.21 Al respecto, debe tenerse en cuenta que este beneficio tiene carácter de permanente, y atendiendo a ello su otorgamiento debe meritarse en base al principio de equilibrio presupuestal y razonabilidad.

11.22 En tal sentido, este Tribunal considera otorgar un incremento de S/ 50.00 (Cincuenta y 00/100 Soles) en vales de consumo.

SE RESUELVE:

Por los fundamentos expuestos, en uso de sus facultades, el Tribunal Arbitral **POR UNANIMIDAD** decide lo siguiente:

PRIMERO. – Acoger la propuesta de **EL SINDICATO** haciendo uso de su facultad de atenuación, en los términos siguientes:

1) OTORGAMIENTO DE CIERRE DE PLIEGO

LA ENTIDAD otorgará la suma de S/ 1,500.00 (Mil Quinientos y 00/100 Soles) por concepto de cierre de pliego.

2) CANASTA DE NAVIDAD Y FIESTAS PATRIAS

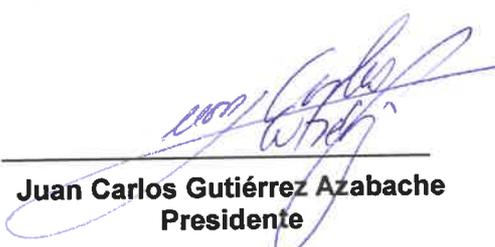
LA ENTIDAD incrementará en S/ 100.00 (Cien y 00/100 Soles) la Canasta de Navidad, e incrementará en S/ 100.00 (Cien y 00/100 Soles) la Canasta de Fiestas Patrias.

3) VALES DE CONSUMO

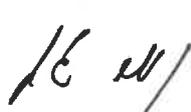
LA ENTIDAD incrementará en S/ 50.00 (Cincuenta y 00/100 Soles) los vales de consumo.

SEGUNDO. - NO ACOGER las peticiones de Incremento de la Remuneración Básica y Otorgamiento de Bonificación Especial contenidas en la propuesta de EL SINDICATO por haberse negociado dichos beneficios a través del Convenio Colectivo a nivel centralizado, suscrito bajo los alcances de la Ley N° 31188.

TERCERO. - Adjuntar en calidad de ANEXO el texto completo del convenio colectivo a nivel centralizado 2022-2023, de fecha 30 de junio de 2022.



Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Presidente



Luis Ernesto Neyra Regalado
Arbitro



Oxal Víctor Avalos Jara
Arbitro