



EXPEDIENTE N° : 00448-2015-0-1801-SP-LA-01
DEMANDANTE : SINDICATO NACIONAL MÉDICO DEL SEGURO
SOCIAL DEL PERU - SINAMSSOP
DEMANDADO : SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD
MATERIA : Impugnación de Laudo Arbitral.
VISTA DE CAUSA : 13.01.2021

Sumilla: *La Organización Internacional de Trabajo - OIT quien, a través del Comité de Expertos, ha delimitado la aplicación de Convenios y Recomendaciones, enfatizando:*

“Generalmente se realiza una distinción entre dos tipos de conflictos: por una parte los conflictos de derechos (a veces también llamadas quejas) relativos a la aplicación o la interpretación de un convenio colectivo, y por otra parte, los conflictos de intereses relativos a la determinación de un convenio colectivo o a la modificación a través de la negociación colectiva de los salarios y otras condiciones de trabajo normativas y económicas previstas en un convenio colectivo existente”

Señores:

YANGALI IPARRAGUIRRE
BURGOS ZAVALITA
GONZALEZ SALCEDO

Lima, 02 de febrero del 2021.-

I. VISTOS.

Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, realizada la vista de la causa, e interviniendo como ponente el **Juez Superior González Salcedo**, este Colegiado emite resolución en base a lo siguiente:

II. ASUNTO.

Impugnación de Laudo Arbitral interpuesto por el SINDICATO NACIONAL MÉDICO DEL SEGURO SOCIAL DEL PERU - SINAMSSOP, en contra del Laudo Arbitral de fecha 15 de junio del 2015, emitido por el Tribunal Arbitral conformado por los señores Jaime Zavala Costa (Presidente), Alfredo Villavicencio Ríos (Arbitro), y Fernando Elías Mantero (Arbitro).



III. ANTECEDENTES.

3.1. DEMANDA:

Resulta de autos que el SINDICATO NACIONAL MÉDICO DEL SEGURO SOCIAL DEL PERU – SINAMSSOP interpone demanda de impugnación de Laudo Arbitral contra SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD, a fin de que este Colegiado declare la nulidad del Laudo Arbitral de fecha 15 de junio del 2015, respecto a la Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2014 – Expediente N° 057-2014-MTPE/2/14, al adolecer vicios de nulidad conforme a lo establecido en el artículo 65° y 66° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y la Duodécima Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N° 1071 – Ley de Arbitraje, así como el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú.

3.2. FUNDAMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

El SINDICATO NACIONAL MEDICO DEL SEGURO SOCIALES DEL PERU – SINAMSSOP, en su demanda invocó los siguientes fundamentos de hecho:

- a) EsSalud no presentó propuesta alguna y se limitó a negar el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores afiliados al sindicato recurrente en base a la aplicación de la Ley del Servicio Civil, por lo que el laudo en mayoría, contraviene el ordenamiento jurídico (artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) que ha establecido un modelo de arbitraje, en razón del cual el Tribunal Arbitral debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de una y otra, estando facultado, no obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida.
- b) El Laudo Arbitral no ha tomado en cuenta que los afiliados del Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú – SINAMSSOP, no tienen la calidad de servidores civiles, al estar excluidos del ámbito en aplicación de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil” conforme lo señala su Primera Disposición Complementaria Final de la acotada Ley, concordante con el artículo 6° de la Ley N° 23536.
- c) El Tribunal Arbitral ha realizado en el considerando 65 del Laudo Arbitral una interpretación imprecisa de las normas, al señalar sin sustento, que los trabajadores del sindicato también son servidores civiles por ello se encuentran inmersos en la Ley N° 30057, existiendo vicios de motivación aparente.



- d) El Tribunal Arbitral ha omitido pronunciarse, respecto al punto 20 literal a) del laudo arbitral, que determina “*Que la entidad cuenta con facultades para entregar bonos extraordinarios con carácter de liberalidad*”. Uno de sus pedido, está relacionado al privilegio de la entidad de poder emitir bonos extraordinarios con la única finalidad de que dicha entidad deba cumplir directamente con el pago de la bonificación especial por cierre de pacto a los integrantes del sindicato.
- e) El Laudo Arbitral en mayoría ha vulnerado el derecho constitucional de la Negociación Colectiva, contraviniendo lo establecido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, por lo que procede la Duodécima Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N° 1971 – Ley que norma el Arbitraje, e sto es, que el Laudo es NULO, por establecer menores derechos a los contemplados por la Ley en favor de los trabajadores; vulnerado, no solo el derecho a la negociación colectiva sino a los componentes del derecho a la Tutela Jurisdiccional o aquellos derechos que integran el derecho al debido proceso y derecho a la debida motivación.

3.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

EL SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD, mediante escrito de fecha 06 de octubre del 2015, presenta su escrito de contestación de demanda, sustentándola en los siguientes términos:

- a) La demanda es improcedente, ya que no se ha alegado vicio referido a alguna de las causales establecidas en el artículo 78° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aplicable al caso de autos.
- b) No existe omisión del Tribunal Arbitral respecto a la pretensión del demandante, ya que se olvida que su pretensión fue solicitada en el marco del Convenio Colectivo suscrito por su representada y ESSALUD, por consiguiente, existiendo impedimento legal para pactar condiciones económicas, el tribunal rechazó la propuesta final del Sindicato.
- c) No puede alegarse un supuesto de inexistencia de motivación, puesto que entre los considerandos 59) y 66) del laudo arbitral, el Tribunal Arbitral ha expresado cuales son los fundamentos por los cuales concluye que a los trabajadores de EsSalud que se encuentren afiliados al Sindicato, les resultan aplicables las disposiciones referidas a derechos colectivos reguladas en el Capítulo VI del Título III de la Ley N° 30057.



- d) No puede alegarse un supuesto de motivación aparente, puesto que el Tribunal Arbitral partiendo de la premisa que no es posible realizar una lectura aislada de la primera disposición complementaria final de la referida Ley, concluye que la aplicación de las exclusiones contenidas en tal disposición no resultan aplicables en lo que respecta a los derechos colectivos de los servidores civiles; puesto que el propósito del Capítulo IV del Título III del mencionado cuerpo normativo es comprender bajo sus alcances a todo aquel que califique como servidor público, concepto que de acuerdo a lo expuesto en el Reglamento de la referida Ley incluye a los servidores de carreras especiales, como es el caso de los trabajadores de EsSalud afiliados al Sindicato.

IV. FUNDAMENTOS:

Materia Controvertida:

- 4.1. Luego de analizar los fundamentos que sustentan la demanda y lo expuesto en la contestación de la misma, se puede establecer con meridiana claridad que la controversia gira en torno a lo siguiente:

- a) Establecer si procede la nulidad del Laudo Arbitral que da solución del pliego de reclamos 2014, de fecha 15 de junio del 2015, al adolecer vicios de nulidad conforme a lo establecido en el artículo 65° y 66° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, la Duodécima Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N° 1071 – Ley de Arbitraje, así como el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú.

Sobre los conflictos suscitados en materia laboral y el arbitraje:

- 4.2. En materia de las relaciones laborales, existen dos clases de conflictos: a) los jurídicos o de puro derecho, y, b) los conflictos económicos, de intereses o los novatorios¹), en donde el primero, como en cualquier otro conflicto jurídico, la controversia versará sobre el incumplimiento o la interpretación de la norma que debe ser aplicada a una situación concreta, mientras que en la segunda, la discrepancia no gira en torno a la aplicación o interpretación de una norma, pues el conflicto girará en torno a los intereses contrapuestos de ambas partes, por lo cual su posible solución consistirá en que las mismas lleguen a un acuerdo, en cuyo caso crearán una norma que lo materialice.

¹ CRUZ VILLALON JESUS, "Los Procesos de conflictos colectivos en materia laboral en España", en la obra colectiva "Proceso y Constitución. Las Garantías del Justo Proceso. Ponencias del III Congreso Proceso y Constitución", Giovanni Priori (Ed.), Palestra Editores, Lima, 2013, Pág. 531



- 4.3. Esta diferencia sustancial, también ha sido advertida por la Organización Internacional de Trabajo - OIT quien, a través del Comité de Expertos, ha delimitado la aplicación de Convenios y Recomendaciones, enfatizando:

“Generalmente se realiza una distinción entre dos tipos de conflictos: por una parte los conflictos de derechos (a veces también llamadas quejas) relativos a la aplicación o la interpretación de un convenio colectivo, y por otra parte, los conflictos de intereses relativos a la determinación de un convenio colectivo o a la modificación a través de la negociación colectiva de los salarios y otras condiciones de trabajo normativas y económicas previstas en un convenio colectivo existente”².

- 4.4. En tal sentido, el arbitraje aparece como una forma no judicial de resolución³, en cuyo caso las personas naturales o jurídicas decidirán someterse a la decisión de uno o de varios árbitros las cuestiones litigiosas surgidas, o que puedan surgir, en materia de su libre disposición conforme a derecho; de ahí que el proceso arbitral, por disposición de la ley o por convenio de las partes, no se dirima ante los órganos de la jurisdicción del Estado, sino ante los propios árbitros. Para ello, ya existe un pleno conocimiento de la comunidad jurídica por el cual el arbitraje podrá ser forzoso cuando es impuesto por la ley para dirimir determinados conflictos, voluntario cuando -no siendo impuesto por la ley- es adoptado por las partes para dirimir sus controversias, prescindiendo de la jurisdicción ordinaria⁴ o potestativo cuando una de las partes en forma unilateral solicite el inicio del procedimiento arbitral, ante la mala fe negocial de una de las partes intervinientes.

- 4.5. Ahora bien, de conformidad a lo descrito en el párrafo precedente, la norma que ha regulado en forma estricta el arbitraje en materia laboral (Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - DS N° 010-2003-TR y su Reglamento) ha reconocido, efectivamente, de manera implícita tres clases de arbitraje: i) Arbitraje Voluntario, aquel acordado libremente entre las partes, mediante la suscripción de un “acta de compromiso arbitral” (artículo 49 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo); ii) Arbitraje Potestativo, conforme a la petición de una de las partes, (prevista en el artículo 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo); y, iii) Arbitraje Obligatorio, en donde se prescinde de la voluntad de las partes, toda vez que se encuentra impuesto por la legislación para solucionar un

² OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO DE LA OIT, "Libertad Sindical y Negociación Colectiva", 1994, Párrafo 255.

³ El inciso 2) del artículo 28 de la Constitución Política del Perú reconoce el *Estado “Promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”*.

⁴ COUTURE EDUARDO JOSE, "Vocabulario jurídico", Edit. De palma, Buenos Aires, 1978, Pág. 105 - 106



determinado conflicto dada su naturaleza y característica (Decreto Supremo N° 010-2003-TR).

El Principio Kompetenz Kompetenz en materia Arbitral:

- 4.6. El numeral 1) del artículo 21 del Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas con fecha 15 de diciembre de 1976, ha establecido:

“El tribunal arbitral estará facultado para decidir acerca de las objeciones de que carece de competencia, incluso las objeciones respecto de la existencia o la validez de la cláusula compromisoria o del acuerdo de arbitraje separado”

- 4.7. Es decir que este principio delimita la competencia de un Tribunal Arbitral, el cual ha sido recogido por el numeral 1) del artículo 41° del Decreto Legislativo Ley de Arbitraje N° 1071, pues *“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”*.

La naturaleza de los Laudos Arbitrales Laborales:

- 4.8. De conformidad con lo normado en el artículo 57° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, los laudos arbitrales que resuelven un conflicto jurídico constituirán títulos ejecutivos por tener la misma condición jurídica de una sentencia (expedida por el Poder Judicial) cuya ejecución se realizará conforme a la norma general de arbitraje, prevista en el Decreto Legislativo N° 1071, por estar reconocido en el artículo 59° del Decreto Legislativo N° 1071 en donde se producen sus efectos en calidad de cosa juzgada; de otro lado, respecto al Laudo Arbitral que resuelve el conflicto laboral económico, será claro sostener que su naturaleza es la de un convenio colectivo, pues (conforme a lo estipulado en el artículo 70° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR) el arbitraje laboral en la negociación colectiva buscará solucionar el problema originado a causa de no haberse arribado a un acuerdo en la etapa de trato directo de la negociación colectiva.
- 4.9. Con ello, el artículo 3° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, ha prescrito un tratamiento diferenciado para el control de tales laudos en sede judicial, reconociéndose que las reglas procesales variarán en función a la naturaleza del arbitraje; de ello, se



infiere que si la pretensión es jurídica, el proceso será de anulación de laudos y deberá ser tramitada conforme a la ley de arbitraje, pero si es económica, tal proceso será de impugnación de laudo, que debe ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

4.10. Sobre el presente aspecto, nuestra legislación en materia laboral recoge la posibilidad de cuestionar en sede judicial las resoluciones emitidas por un Tribunal Arbitral bajo dos supuestos:

a) Cuando se solicita la **Anulabilidad de un Laudo Arbitral** que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, tal como lo recoge el numeral 2) del artículo 3° de la Ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo, que también es conocido en doctrina como Arbitraje Laboral Jurídico, siendo que en este supuesto las partes se encuentran facultadas para recurrir al Órgano Jurisdiccional a fin de resolver el conflicto de interés surgido.

b) Cuando se solicita la **Impugnación de un Laudo Arbitral**, supuesto que es recogido en el numeral 3) del artículo 3° de la NLPT, siendo conocido como arbitraje económico, el que se produce conforme lo establece el artículo 61° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, al momento de regular que "*Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje*".

4.11. A su vez, el Decreto Supremo N° 014-2011-TR -el cual modifica el Decreto Supremo N° 011-92-TR y crea el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas e introduce dos supuestos de arbitraje económico denominado Arbitraje potestativo- ha prescrito en forma expresa que:

"a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; y, b) Cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo el arbitraje para resolver la materia controvertida o cualesquiera otras cuya estimación impida entrar en el fondo de la controversia. (...)"

4.12. En efecto, en similar medida el Tribunal Constitucional ha establecido dentro de la sentencia recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC /TC que:



"(...) 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 arbitraje, mediante un cuestionamiento de las decisiones arbitrales y/o la competencia de los árbitros sobre determinada 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"

- 4.13. Quedando establecido que en mérito a este Principio el Juez Ordinario está impedido de emitir un pronunciamiento respecto del fondo de la controversia, ya debatida por el Tribunal Arbitral, ya que no corresponde recurrir al Órgano Jurisdiccional a fin de que se revise o modifique lo resuelto en la sede arbitral.

Respecto a las causales de Impugnación del Laudo Arbitral:

- 4.14. El artículo 66° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR. - Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala como causas de impugnación del Laudo Arbitral las siguientes:

- a) Por razón de nulidad.
- b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

- 4.15. De ello, mediante interpretación, se infiere que resultará ser causal de nulidad del Laudo lo prescrito en el artículo 64° al momento de norma rse:

"En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado".

- 4.16. Asimismo, el artículo 65° de la citada norma precisa:

"El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra. El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas. Para la decisión se deberá tener presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56"



4.17. Por lo que, incurrirá en nulidad insalvable el acuerdo de las partes o el laudo, celebrado o dictado, según el caso, bajo presión derivada de tales hechos, según lo indicado en el artículo 69°.

4.18. Por su parte, el artículo 63° de la Ley General de Arbitraje, aprobado por el Decreto Legislativo N° 1071, de aplicación supletoria, se precisa:

"(...)

1) *El laudo solo podrá ser anulado cuando la parte que solicita la anulación alegue y pruebe:*

- a) *Que el convenio arbitral es inexistente, nulo, anulable, inválido o ineficaz.*
 - b) *Que una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos.*
 - c) *Que la composición del Tribunal Arbitral o las actuaciones arbitrales no se han ajustado al acuerdo entre las partes o al reglamento arbitral aplicable, salvo que dicho acuerdo o disposición estuvieran en conflicto con una disposición de este Decreto Legislativo de la que las partes no pudieran apartarse, o en defecto de dicho acuerdo o reglamento, que no se han ajustado a lo establecido en este Decreto Legislativo.*
 - d) *Que el Tribunal Arbitral ha resuelto sobre materias no sometidas a su decisión.*
 - e) *Que el Tribunal Arbitral ha resuelto sobre materias que, de acuerdo a ley, son manifiestamente no susceptibles de arbitraje, tratándose de un arbitraje nacional.*
 - f) *Que según las leyes de la República, el objeto de la controversia no es susceptible de arbitraje o el laudo es contrario al orden público internacional, tratándose de un arbitraje internacional.*
 - g) *Que la controversia ha sido decidida fuera del plazo pactado por las partes, previsto en el reglamento arbitral aplicable o establecido por el Tribunal Arbitral.*
- 2) *Las causales previstas en los incisos a), b), c) y d) sólo serán procedentes si fueron objeto de reclamo expreso en su momento ante el Tribunal Arbitral por la parte afectada y fueran desestimadas.*
- 3) *Tratándose de las causales previstas en los incisos d) y e), la anulación afectará solamente a las materias no sometidas a arbitraje o no susceptibles de arbitraje, siempre que puedan separarse de las*



demás; en caso contrario, la anulación será total. Asimismo, la causal prevista en el inciso e) podrá ser apreciada de oficio por la Corte Superior que conoce del recurso de anulación.

- 4) *La causal prevista en el inciso g) sólo será procedente si la parte afectada lo hubiera manifestado por escrito de manera inequívoca al Tribunal Arbitral y su comportamiento en las actuaciones arbitrales posteriores no sea incompatible con este reclamo.*

(...)

- 7) *No procede la anulación del laudo si la causal que se invoca ha podido ser subsanada mediante rectificación, interpretación, integración o exclusión del laudo y la parte interesada no cumplió con solicitarlos.*

(...)"

- 4.19. Tan es cierto es lo afirmado que, mediante la publicación del V Acuerdo Plenario Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional expedido por las Salas Laborales de la Corte Suprema de la República, se estableció de forma expresa que la nulidad de laudos arbitrales económicos se sujetará a:

"Las normas aplicables para determinar las causales de nulidad (...) son las siguientes: Los artículos 63° a 66° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR. El artículo 56° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en concordancia con el artículo 65° de la misma norma y el artículo 57° de su Reglamento, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR. Los literales b y d del inciso 1 del artículo 63° de la Ley General de Arbitraje, Decreto Legislativo N° 1071"

- 4.20. Además, en forma adicional a las causales citadas, mediante la Casación N° 4968-2017-Lima, el cual tiene calidad de doctrina jurisprudencial, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República añadió una nueva causal de nulidad, al sostener:

"El laudo arbitral será nulo cuando se presente alguno de los supuestos que a continuación enumeramos: a) Cuando el árbitro, tribunal o alguno de sus miembros, están impedidos de participar como tales (artículo 64° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR); b) Cuando se pronuncie en forma distinta a alguna de las propuestas finales de las partes o combinando planteamientos de una y otra (artículo 65° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR); c) Cuando se ha expedido bajo presión derivada de



modalidades irregulares de huelga o de daños a las personas o las cosas (artículo 69° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR); d) Cuando se haya emitido sin tener en cuenta el informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Apelación N° 11673-2015-LIMA de fecha once de diciembre de dos mil quince); e) Cuando una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de alguna actuación arbitral, o por cualquier motivo no ha podido ejercer sus derechos (literal b), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071); y f) Cuando el árbitro o tribunal arbitral resuelve sobre materias no sometidas a su decisión (literal d), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071".

- 4.21. Ahora, el artículo 138° de la Constitución Política del Perú ha reconocido que *"La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes"*, asimismo el inciso 1) del artículo 139° ha previsto como principio y derecho en la función jurisdiccional el de la *"La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional"*, al momento de determinar *"No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y arbitral"*. Con ello, el artículo 23° de la Constitución Política del Perú norma que *"(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"*, en donde el propio artículo 28° de la Carta Magna reconoce *"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 (...)"*.
- 4.22. De esta manera, la doctrina para viabilizar tales derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú ha desarrollado dos fórmulas de solución de los conflictos laborales, esto es:
- i. La autocomposición, basada en el arreglo directo de las partes en conflicto.
 - ii. La heterocomposición, por la cual el conflicto se resuelve a través de un tercero, ajeno a las partes, admitiendo este sistema la participación de un tercero de manera obligatoria o voluntaria. De esta manera, la legislación acoge la autocomposición como método de solución en la etapa de la negociación directa, a través de la conciliación y la mediación; y como mecanismo de heterocomposición a través del arbitraje.
- 4.23. Ahora bien, el artículo 4° del Convenio de la OIT N° 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, se ha garantizado en forma permanente:



"Los Estados deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo."

- 4.24. De ello, dicha norma internacional busca pues la obligación de **promover la negociación colectiva** y el carácter libre y voluntario de la misma.

Del Caso Concreto:

• Respecto a la causal de nulidad prevista en el artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:

- 4.25. La parte demandante, señala que EsSalud no presentó propuesta alguna y se limitó a negar el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores afiliados al sindicato recurrente en base a la aplicación de la Ley del Servicios Civil, por lo que el laudo en mayoría, contraviene el ordenamiento jurídico establecido en el artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que ha establecido un modelo de arbitraje.

- 4.26. Al respecto, efectivamente se advierte que la parte demandante no presentó un propuesta final, ello se corrobora en el numeral 21 del punto II sobre "Propuestas y Posiciones Finales de las Partes" del Laudo Arbitral, donde se señala lo siguiente:

*"Por su lado, la ENTIDAD presentó un escrito exponiendo los motivos jurídicos y económicos, por lo cuales el Tribunal Arbitral no debía de acoger la propuesta final presentada por el SINDICATO y sustentando las razones por las cuales **no propone un proyecto final de convenio colectivo**" (el resaltado es nuestro).*

- 4.27. Al respecto, el artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece lo siguiente:

*"El laudo **no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.***

*El laudo **recogerá en su integridad la propuesta final** de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, **podrá atenuar posiciones extremas.***



Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56” (el resaltado es nuestro).

- 4.28. Con la finalidad de explicitar la atenuación en el ámbito del arbitraje laboral, ELÍAS MANTERO sostiene: “(...) nos conduciría a pensar que la atenuación es una reducción numérica con lo que se concluiría que solamente se podría reducir las cifras de la propuesta lo que a su vez nos haría concluir que la atenuación solamente está vinculada a la propuesta laboral. Sin embargo, la atenuación está referida a la posición de las dos partes en la negociación, pues si bien en el caso la propuesta sindical se atenúa vía reducción, la del empleador tiene que atenuarse por vía de ampliación, pues mientras la primera se produce en forma de reducción (descendente), en la segunda la atenuación es por vía del aumento (ascendente)”.⁵
- 4.29. A partir de ello, podemos concluir que el laudo deberá recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, de modo que se impide una solución distinta a lo planteado por cada una de ellas, ni pudiendo combinarse, conforme prescribe el artículo 65° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-T R, dicha exigencia se ve limitada por razones de equidad, cuando se estime necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida por considerarlo extremo, oportunidad en la que deberá expresar y fundar las razones por las cuales se efectúa la modificación o modificaciones que se estimen adecuadas, lo cual requiere de una explicación cuando se atenúa la propuesta elegida.
- 4.30. En ese sentido, esta instancia jurisdiccional estima que el **Tribunal Arbitral ha cometido un vicio de nulidad al establecer una solución distinta a la propuesta final del demandante, quien fue la única que presentó su propuesta final, o en todo caso exponer las razones que justificaron el no ejercicio de la facultad de atenuar la propuesta final de la parte demandante, en cuanto que la misma resulta aplicable ante la mala fe de la parte demandada en contribuir a una solución pacífica.**
- 4.31. Debe observarse que la afectación del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales se encuentra estrechamente vinculado al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en la medida que los hechos tengan incidencia en el contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado, resultando claro que para establecer ello debe revisarse la cuestión controvertida al interior del proceso,

⁵ ELÍAS MANTERO, Fernando. "Derecho Laboral, Relaciones Colectivas de Trabajo". Perú, Jus Editores, Primera Edición, 1995, p. 246.



evaluándose si se produjo una afectación de los derechos invocados en el que se requiere de un deber especial de motivación.

- 4.32.** Siendo además que el artículo 56° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003, establece que en el curso del procedimiento, a petición de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una oficina especializada practicará la valoración de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económica – financiera de las empresas y su capacidad de atender dichas peticiones. Señalándose en el artículo 65° del mismo cuerpo legal que para la decisión final emitida en el procedimiento arbitral deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56°.
- 4.33.** Dicha formulación legal claramente se orienta a que la decisión del Tribunal sea lo más equitativa, razonable y proporcional, a fin de determinar la real capacidad de la entidad para atender las peticiones formuladas. Sin embargo del Laudo materia de impugnación, no se observa en modo alguno el cumplimiento del mandato contenido en el artículo 65° de la norma mencionada, lo que denota también una afectación a la garantía y principio del debido proceso, advirtiéndose una motivación insuficiente que acarrea también su nulidad.
- 4.34.** Agregado a ello, habrá que recordar que la motivación de la resolución también se sujetara a la posibilidad de evaluar la facultad de atenuar una propuesta ante una sola propuesta, lo que no sucedió en el presente caso, hecho que configura también una causal de nulidad que no debe ser omitida en el análisis.
- 4.35.** En virtud de lo anotado, el Laudo expedido por el Tribunal Arbitral se ha producido sin el examen de elementos que resultan relevantes para resolver las particularidades del caso concreto, orientados al otorgamiento de una respuesta que tenga en consideración el dictamen económico, antes referido para atender a la finalidad concreta del proceso arbitral y a la necesidad de una motivación consistente y suficiente, que garantice el desarrollo de un debido proceso.
- 4.36.** En atención a lo expuesto se denota una afectación a la garantía y principio del debido proceso, que resguarda el derecho a la debida motivación estando claro que los argumentos brindados por el órgano arbitral, adolecen de motivación insuficiente.



• **Respecto a la causal de nulidad prevista en el artículo 66° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:**

4.37. La parte demandante, señala que el Laudo Arbitral es nulo, por establecer menores derechos a los contemplados por la Ley en favor de los trabajadores; vulnerado, no solo el derecho a la negociación colectiva sino a los componentes del derecho a la Tutela Jurisdiccional o aquellos derechos que integran el derecho al debido proceso y derecho a la debida motivación.

4.38. Sobre el particular, el artículo 66° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece lo siguiente:

“El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes.

Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

a) *Por razón de nulidad.*

b) *Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.*

La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.”

4.39. De la revisión al Laudo Arbitral se aprecia que el Tribunal Arbitral por voto mayoritario ha desestimado la propuesta final del Sindicato, en relación a la Bonificación por la suma de S/.2,500.00 soles a cada uno de los trabajadores Médicos Cirujanos, Cirujanos Dentistas y Químicos Farmacéuticos representados por el Sindicato por concepto de cierre de pacto, en cuanto considera en mayoría, que los médicos afiliados al Sindicato se encuentran sujetos al Capítulo VI del Título III de la Ley N° 30057, que contempla la prohibición de negociar condiciones económicas, como sucede con el Bono por cierre de pliego.

4.40. El órgano jurisdiccional judicial no tiene como propósito revisar, reevaluar y resolver el fondo de la controversia planteada, ya es el Tribunal Arbitral quien tiene plena competencia para determinar los derechos inherentes respecto del fondo de la



controversia, lo que no debe neutralizar ni menoscabar la plena facultad y obligación que tiene a su vez el órgano judicial, en base a lo establecido en el inciso b) del artículo 66° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para evaluar si el Laudo impugnado otorgó menores derechos que los que establece la ley y con mayor razón si dichos derechos tienen base constitucional o convencional, vale decir si se está o no frente a una rebaja o menoscabo de derechos fundamentales, como el pleno ejercicio del derecho a la negociación colectiva, que resulta irrenunciable por su propia naturaleza, y de cargo no sólo de ser garantizado por el Estado Peruano sino promovido éste.

4.41. Ésta facultad del órgano judicial no debe interpretarse como una injerencia en el criterio de fondo asumido en el Laudo, tiene también sustento en lo prescrito en la duodécima disposición complementaria del Decreto Legislativo N° 1071, que dispone: *"Para efectos de lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 5 del Código Procesal Constitucional, se entiende que el recurso de anulación del laudo es una vía específica e idónea para proteger cualquier derecho constitucional amenazado o vulnerado en el curso del arbitraje o en el laudo";*

4.42. Al respecto, **sobre la prohibición de negociación de conceptos económicos dentro del sector público**, es de señalar que en los artículos 42° y 44° de la Ley de Servicio Civil N° 30057, ha previsto la prohibición de incremento de ingresos económicos, bajo sanción de nulidad, señalado lo siguiente:

"(...) Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen (...)"

"(...) La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente: (...)"

b) La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas, son nulas de pleno derecho (...)"

4.43. Asimismo, el artículo 78 del reglamento de la Ley SERVIR, el cual ha sido aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se ha precisado la presente prohibición, al momento de regularse:

"(...) Son nulos todos los convenios colectivos y laudos arbitrales que trasgredan lo establecido en el artículo 44 de la Ley así como que excedan los alcances del tercer párrafo del artículo 40, artículo 42 y el literal e) del artículo 43 de la Ley. La declaratoria de nulidad se sujetará a la normativa correspondiente (...)"



4.44. Ahora, si bien es verdad que tales normas han ordenado la prohibición de negociar conceptos remunerativos dentro de una negociación colectiva dentro del sector público; sin embargo, se deberá tener presente que –a través de los procesos acumulados en el Exp. N° 0025-2013-PI/TC- el Tribunal Constitucional ha precisado claramente que la prohibición de incrementar ingresos económicos, conforme a la prevalencia de las normas de presupuesto, no se podrá extender en todas sus expresiones o dimensiones de manera permanente, por cuanto:

“(...) A juicio de este Tribunal Constitucional resulta pertinente anotar que el hecho de que la negociación colectiva en materia de remuneraciones en el ámbito de la administración pública pueda limitarse por causas objetivas o justificadas no significa que este derecho fundamental deba limitarse en todas sus expresiones y dimensiones. Por el contrario, el Estado debe procurar promover la negociación colectiva (...) Lo anterior (...) no desvanece la obligación de desarrollar la negociación colectiva bajo las reglas que permitan llegar a un acuerdo y que no traben esa posibilidad desde un inicio (...) Corresponde al Estado, como empleador, adecuar –dentro de un margen temporal y razonable- los salarios de los servidores públicos al contexto económico – social del país (...) Con todo, un eventual reajuste de las remuneraciones de los servidores civiles no puede ser contrario al principio de equilibrio presupuestal reconocido en los artículos 77 y 78 de la Constitución (...)”

4.45. En ese sentido, considerándose constitucionalmente que las prohibiciones presupuestales no podrán limitar de manera permanente a los trabajadores a conceptos económicos dentro de una negociación colectiva con el Estado, salvo causas excepcionales o razonables; se podrá apreciar que los artículos 42 y 44° de la Ley de Servicio Civil N° 30057 deberán interpretarse conforme al derecho a la negociación colectiva amparado en nuestra Constitución Política del Estado así como el fomento de la misma, a través de la admisión sobre la negociación de conceptos económicos a través del propio procedimiento de negociación permitido .

4.46. Además, a pesar que dentro de diversos procesos constitucionales (Exp. N° 0025-2013-PI/TC- y acumulados, así con en el Exp. N° 003-2013 -PI/TC) se hayan determinado que la incorporación de los conceptos remunerativos se sujetarán a una aprobación parlamentaria, al sostener:

“(...) Corresponde al legislador definir cuáles son las instancias gubernamentales competentes para participar en los procesos de negociación y los límites dentro de los



cuales es posible arribar a acuerdos sobre incremento de remuneraciones de los trabajadores públicos (...)" (Exp. N°0025-2013-PI/TC)

"(...) Es labor del legislador establecer un marco legal que garantice el reajuste salarial de los trabajadores, pero también la de garantizar que estos no excedan a lo razonable (...)" (Exp. N°003-2013-PI/TC)

- 4.47.** Pero, del propio devenir de la realidad nacional, se ha demostrado que el Congreso de la República no ha cumplido con promulgar una norma en el cual se admita la posibilidad que los trabajadores públicos puedan acceder a incrementos económicos dentro de un procedimiento de negociación colectiva con el empleador público.
- 4.48.** En ese sentido, al existir la prerrogativa constitucional de admitir la posibilidad de admitir los incrementos remunerativos a través del ejercicio del presente derecho fundamental, este Colegiado Superior se adhiere a la posición asumida por el Tribunal Constitucional y admite la posibilidad dentro del cual, en un proceso ordinario laboral, un órgano jurisdiccional podrá validar un incremento de ingresos económicos o permitir que las partes intervinientes puedan negociar tal concepto dentro de una negociación colectiva válida, conforme a la primacía de los derechos fundamentales antes descritos sobre la sola literalidad normada en la Ley de Servicio Civil N° 30057.
- 4.49.** Con ello, se reitera que, si bien es verdad que tales normas han ordenado la prohibición de negociar conceptos remunerativos dentro de una negociación colectiva dentro del sector público, pero se deberá tener presente que –a través de los procesos acumulados en el Exp. N° 0025-2013-PI/TC- el Tribunal Constitucional ha precisado claramente que la prohibición de incrementar ingresos económicos, conforme a la prevalencia de las normas de presupuesto, no se podrá extender en todas sus expresiones o dimensiones de manera permanente.
- 4.50.** Por consiguiente, este Colegiado Superior estima pertinente que, para acceder a mejores condiciones de trabajo o incrementos remunerativos, la negociación colectiva sigue siendo un derecho constitucional de todo trabajador; por lo que, si bien es verdad que el Estado, cuando ejerce su actividad como empleador, se faculta a imponer ciertas regulaciones a este derecho por limitaciones por normas presupuestarias, el mismo no implica que el propio Estado tenga la potestad de eliminar el derecho de los trabajadores del sector público a obtener mejoras de contenido económico.
- 4.51.** De esta manera, este Colegiado Superior podrá ahora apreciar que los artículos 42 y 44° de la Ley de Servicio Civil N° 30057 deberán interpretarse conforme al derecho a la



negociación colectiva amparado en nuestra Constitución Política del Estado, así como el fomento de la misma; pues la prohibición de incrementar ingresos económicos no se podrá extender en todas sus expresiones o dimensiones de manera permanente.

4.52. Para ello, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, al señalar en sus recomendaciones:

*“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 el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT (SINAUT-SUNAT) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), puedan concluir un convenio colectivo **en un futuro próximo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.**”*

4.53. En donde, se podrá apreciar que actualmente se admite la posibilidad del otorgamiento de derechos mediante negociación colectiva, a pesar de estar condicionado a la existencia de una previsión presupuestal, por cuanto lo mismo deberá regirse a través de la interpretación de los demás derechos constitucionales; con ello, se podrá apreciar que este extremo de la demanda deviene en infundada.

• Respecto a la aplicación de la Ley N° 30057 “Ley de Servicio Civil” a los afiliados del Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú y a la omisión de pronunciarse sobre la facultad de la Entidad para entregar bonos extraordinarios:

4.54. De la revisión de autos, efectivamente se advierte que dentro del laudo arbitral en el punto 73 se ha concluido que: *“los médicos afiliados al SINDICATO se encuentran sujetos al Capítulo VI del Título III de la Ley N° 30057, que contempla la prohibición de negociar condiciones económicas, como sucede con el Bono por cierre de pliego. De esta manera, este Tribunal considera en mayoría, que el pedido del SINDICATO de que se acoja su propuesta final, deviene en INFUNDADO, por las consideraciones antes expuesta”,* señalándose en los considerandos 71 y 72, lo siguiente:

71. De hecho, de la revisión de la Ley N° 23536, a la que se encuentran sujetos los médicos afiliados al SINDICATO, se observa que este dispositivo no regula derechos colectivos. En consecuencia, no es posible sostener que este dispositivo sea el llamado a regular los derechos colectivos de los médicos, pues no solo no contempla ningún pronunciamiento en dicho sentido, sino que además, contraviene el objeto y finalidad de la Ley N° 30057, que es posterior a ella.

72. Además, no puede perderse de contexto que los médicos afiliados al SINDICATO, prestan sus servicios para un organismo público, que sí se encuentra bajo los alcances de la Ley N° 30057 y, a cuyos servidores que no son médicos, bajo la posición del SINDICATO, sí le serían de aplicación las limitaciones en materia de



negociación colectiva previstas en la Ley N° 30057. En otras palabras, acoger la interpretación propuesta por el SINDICATO nos llevaría a sostener que, en una misma entidad, existirán servidores que tendrán ciertas limitaciones en lo que respecta a la negociación colectiva, y otros que no.

Esta situación no solo es contraria a la finalidad y objeto de la Ley N° 30057 (y a lo indicado en su exposición de motivos), sino que además, sería contrario al mandato de igualdad ante la Ley regulado en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución pues, se trataría de una diferenciación, que no cuenta con mayor sustento, desde que la ENTIDAD en su conjunto, se encuentra sujeta a las mismas leyes de presupuesto público aprobadas por el Estado.

- 4.55. Así mismo en relación la parte demandante, señala que Tribunal Arbitral ha omitido pronunciarse, respecto al punto 20 literal a) del laudo arbitral, que determina “*Que la entidad cuenta con facultades para entregar bonos extraordinarios con carácter de liberalidad*”. Uno de sus pedidos, está relacionado al privilegio de la entidad de poder emitir bonos extraordinarios con la única finalidad de que dicha entidad deba cumplir directamente con el pago de la bonificación especial por cierre de pacto a los integrantes del sindicato.
- 4.56. Sobre el particular, de la revisión de autos, se advierte que dicho pronunciamiento ha sido atendido con el fundamento 55 del Laudo Arbitral, al concluir que: “*la ENTIDAD se encuentra dentro de las entidades públicas sujetas al ámbito de aplicación de la Ley N° 30057, siéndole por ello, aplicables las restricciones en materia de negociación colectiva, señaladas en el apartado precedente, entre otras*”; y fundamentos 73 al concluir que: “*los médicos afiliados al SINDICATO se encuentran sujetos al Capítulo VI del Título III de la Ley N° 30057, que contempla la prohibición de negociar condiciones económicas, como sucede con el Bono por cierre de pliego. De esta manera, este Tribunal considera en mayoría, que el pedido del SINDICATO de que se acoja su propuesta final, deviene en INFUNDADO, por las consideraciones antes expuesta*”. (el resaltado y subrayado es nuestro).
- 4.57. Respecto a ambas alegaciones del Sindicato demandante, consideramos que en esencia se cuestiona también la prohibición de negociar condiciones económicas, siendo que las conclusiones expuestas por el Tribunal Arbitral en ambos casos deviene en la determinación de menores derechos que los establecidos en el marco jurídico, por lo que este Colegiado reitera que la fuerza vinculante dentro de los convenios colectivos contemplados en el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú sobre la sola limitación en las normas de presupuesto o del propio régimen del servicio civil garantizará la valoración de aquel fundamento conforme a la vigencia del derecho fundamental a la motivación de las resoluciones arbitrales contenidas en el inciso 5) del



artículo 139° de la Carta Magna; conllevando a que lo resuelto por el Tribunal Arbitral sea inconstitucional por establecer un menor derecho en favor de los trabajadores, contemplado no solo en la Ley, sino en la Constitución y normas internacionales de trabajo emitida por la OIT; conllevando a que el presente argumento formulado en la demanda sea estimado y se declare fundada la demanda.

- 4.58. Por los fundamentos expuestos, éste Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre del Pueblo.

V. RESUELVE:

DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA, de fecha 25 de agosto de 2015; en consecuencia:

- 4.59. **NULO** el Laudo Arbitral económico, emitido el 15 de junio de 2015 obrante de fojas 22 a 35; por adolecer diversos vicios de nulidad conforme a lo establecido en el artículo 65° y 66° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, advirtiéndose también una afectación a la garantía y principio del debido proceso, por contener una motivación insuficiente que acarrea también su nulidad.

Por lo que, conforme a los considerandos establecidos en la presente resolución, **SE REQUIERE** a que el Tribunal Arbitral proceda a expedir una nueva resolución conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución. **Notifíquese.-**

FGSFV/rfrs

GONZALEZ SALCEDO

BURGOS ZAVALA



EXP. N° 00448-2015-0-1801-SP-LA-01 (Expediente Físico)

Fecha de Vista: 13/01/2021

Sumilla: En materia de las relaciones laborales, existen dos clases de conflictos: a) los jurídicos o de puro derecho, y, b) los conflictos económicos, de intereses o los novatorios), en donde el primero, como en cualquier otro conflicto jurídico, la controversia versará sobre el incumplimiento o la interpretación de la norma que debe ser aplicada a una situación concreta, mientras que en la segunda, la discrepancia no girará en torno a la aplicación o interpretación de una norma, al no existir, pues el conflicto girará en torno a los intereses contrapuestos de ambas partes por lo cual su posible solución consistirá en que las mismas

EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPERIOR YANGALI IPARRAGUIRRE, ES COMO SIGUE:

Al concordar en esta oportunidad con **los fundamentos esgrimidos por el Vocal Ponente** en su voto, procederé a desarrollar, mediante el presente voto singular, los siguientes elementos ordinarios y constitucionales para poder estimar la nulidad del presente laudo arbitral; por cuanto considero que el derecho fundamental de la motivación de las resoluciones judiciales, arbitrales o administrativa emana del contenido establecido por el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; permite que una instancia jurisdiccional pueda realizar un adecuado control de las premisas jurídicas esbozadas dentro de los laudos arbitrales impugnados y se pueda evitar resultados irrazonables o arbitrarios.

I. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Materia controvertida.- Luego de analizar los fundamentos que sustentan la demanda y lo expuesto en la contestación de la misma, se puede establecer con meridiana claridad que la controversia gira en torno a lo siguiente:

Establecer si procede la nulidad del Laudo Arbitral correspondiente a la negociación colectiva del periodo 2014, de fecha 15 de junio del 2015, al adolecer vicios de nulidad conforme a lo establecido en el artículo 65° y 66° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, la Duodécima Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N° 1071 – Ley de Arbitraje, así como el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú.



.....

SEGUNDO: Sobre los conflictos suscitados en materia laboral y el arbitraje.- En materia de las relaciones laborales, existen dos clases de conflictos: a) los jurídicos o de puro derecho, y, b) los conflictos económicos, de intereses o los novatorios⁶), en donde el primero, como en cualquier otro conflicto jurídico, la controversia versará sobre el incumplimiento o la interpretación de la norma que debe ser aplicada a una situación concreta, mientras que en la segunda, la discrepancia no girará en torno a la aplicación o interpretación de una norma, al no existir, pues el conflicto girará en torno a los intereses contrapuestos de ambas partes, por lo cual su posible solución consistirá en que las mismas lleguen a un acuerdo, en cuyo caso crearán una norma que lo materialice.

Esta diferencia sustancial, también ha sido advertida por la Organización Internacional de Trabajo - OIT quien, a través del Comité de Expertos, ha delimitado la aplicación de Convenios y Recomendaciones, enfatizando:

“Generalmente se realiza una distinción entre dos tipos de conflictos: por una parte los conflictos de derechos (a veces también llamadas quejas) relativos a la aplicación o la interpretación de un convenio colectivo, y por otra parte, los conflictos de intereses relativos a la determinación de un convenio colectivo o a la modificación a través de la negociación colectiva de los salarios y otras condiciones de trabajo normativas y económicas previstas en un convenio colectivo existente”⁷.

TERCERO: En tal sentido, el arbitraje aparece como una forma no judicial de resolución⁸, en cuyo caso las personas naturales o jurídicas decidirán someterse a la decisión de uno o de varios árbitros las cuestiones litigiosas surgidas, o que puedan surgir, en materia de su libre disposición conforme a derecho; de ahí que el proceso arbitral, por disposición de la ley o por convenio de las partes, no se dirima ante los órganos de la jurisdicción del Estado, sino ante los propios árbitros. Para ello, ya existe un pleno conocimiento de la comunidad jurídica por el cual el arbitraje podrá ser forzoso cuando es impuesto por la ley para dirimir determinados conflictos, voluntario cuando -no siendo impuesto por la ley- es adoptado por las partes para dirimir sus controversias, prescindiendo de la jurisdicción ordinaria⁹ o potestativo cuando una de las partes en forma unilateral solicite el inicio del procedimiento arbitral, ante la mala fe negocial de una de las partes intervinientes.

⁶ CRUZ VILLALON JESUS, "Los Procesos de conflictos colectivos en materia laboral en España", en la obra colectiva "Proceso y Constitución. Las Garantías del Justo Proceso. Ponencias del III Congreso Proceso y Constitución", Giovanni Priori (Ed.), Palestra Editores, Lima, 2013, Pág. 531

⁷ OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO DE LA OIT, "Libertad Sindical y Negociación Colectiva", 1994, Párrafo 255.

⁸ El inciso 2) del artículo 28 de la Constitución Política del Perú reconoce el Estado "Promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales".

⁹ COUTURE EDUARDO JOSE, "Vocabulario jurídico", Edit. De palma, Buenos Aires, 1978, Pág. 105 - 106



Ahora bien, de conformidad a lo descrito en el párrafo precedente, la norma que ha regulado en forma estricta el arbitraje en materia laboral (Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - DS N° 010-2003-TR y su Reglamento) ha reconocido, efectivamente, de manera implícita tres clases de arbitraje: i) Arbitraje Voluntario, aquel acordado libremente entre las partes, mediante la suscripción de un "acta de compromiso arbitral" (artículo 49 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo); ii) Arbitraje Potestativo, conforme a la petición de una de las partes, (prevista en el artículo 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo); y, iii) Arbitraje Obligatorio, en donde se prescinde de la voluntad de las partes, toda vez que se encuentra impuesto por la legislación para solucionar un determinado conflicto dada su naturaleza y característica (Decreto Supremo N° 010-2003-TR).

CUARTO: El Principio Kompetenz Kompetenz en materia Arbitral.- El numeral 1) del artículo 21 del Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas con fecha 15 de diciembre de 1976, ha establecido:

"El tribunal arbitral estará facultado para decidir acerca de las objeciones de que carece de competencia, incluso las objeciones respecto de la existencia o la validez de la cláusula compromisoria o del acuerdo de arbitraje separado"

Es decir que este principio delimita la competencia de un Tribunal Arbitral, el cual ha sido recogido por el numeral 1) del artículo 41° del Decreto Legislativo Ley de Arbitraje N° 1071, pues:

"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".

QUINTO: La naturaleza de los Laudos Arbitrales Laborales.- De conformidad con lo normado en el artículo 57° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, los laudos arbitrales que resuelven un conflicto jurídico constituirán títulos ejecutivos por tener la misma condición jurídica de una sentencia (expedida por el Poder Judicial) cuya ejecución se realizará conforme a la norma general de arbitraje, prevista en el Decreto Legislativo N° 1071, por estar reconocido en el artículo 59° del Decreto Legislativo N° 1071 en donde se producen sus efectos en calidad de cosa juzgada.

De otro lado, respecto al Laudo Arbitral que resuelve el conflicto laboral económico, será claro sostener que su naturaleza es la de un convenio colectivo, pues (conforme a lo estipulado en el artículo 70° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo



(Decreto Supremo N° 010-2003-TR) el arbitraje laboral en la negociación colectiva buscará solucionar el problema originado a causa de no haberse arribado a un acuerdo en la etapa de trato directo de la negociación colectiva.

SEXTO: Con ello, el artículo 3° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, ha prescrito un tratamiento diferenciado para el control de tales laudos en sede judicial, reconociéndose que las reglas procesales variarán en función a la naturaleza del arbitraje; de ello, se infiere que si la pretensión es jurídica, el proceso será de anulación de laudos y deberá ser tramitada conforme a la ley de arbitraje, pero si es económica, tal proceso será de impugnación de laudo, que debe ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente norma.

Sobre el presente aspecto, nuestra legislación en materia laboral recoge la posibilidad de cuestionar en sede judicial las resoluciones emitidas por un Tribunal Arbitral bajo dos supuestos:

- a) Cuando se solicita la **Anulabilidad de un Laudo Arbitral** que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, tal como lo recoge el numeral 2) del artículo 3° de la Ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo, que también es conocido en doctrina como Arbitraje Laboral Jurídico, siendo que en este supuesto las partes se encuentran facultadas para recurrir al Órgano Jurisdiccional a fin de resolver el conflicto de interés surgido.
- b) Cuando se solicita la **Impugnación de un Laudo Arbitral**, supuesto que es recogido en el numeral 3) del artículo 3° de la NLPT, siendo conocido como arbitraje económico, el que se produce conforme lo establece el artículo 61° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, al momento de regular que: "*Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje*"

SETIMO: A su vez, el Decreto Supremo N° 014-2011-TR -el cual modifica el Decreto Supremo N° 011-92-TR y crea el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas e introduce dos supuestos de arbitraje económico denominado Arbitraje potestativo- ha prescrito en forma expresa:

- "a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; y,*
- b) Cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo el arbitraje para resolver la materia controvertida o cualesquiera otras cuya estimación impida entrar en el fondo de la controversia.(...)"*



En efecto, en similar medida el Tribunal Constitucional ha establecido dentro de la sentencia recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC/TC que las decisiones arbitrales de manera general no puede ser objeto de pronunciamiento, en tanto pues:

"(...) 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 arbitraje, mediante un cuestionamiento de las decisiones arbitrales y/o la competencia de los árbitros sobre determinada 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"

Quedando establecido que en mérito a este Principio el Juez Ordinario está impedido de emitir un pronunciamiento respecto del fondo de la controversia, ya debatida por el Tribunal Arbitral, ya que no corresponde recurrir al Órgano Jurisdiccional a fin de que se revise o modifique lo resuelto en la sede arbitral.

OCTAVO: Respecto a las causales de Impugnación del Laudo Arbitral.- El artículo 66° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala como causas de impugnación del Laudo Arbitral las siguientes:

- a) Por razón de nulidad.
- b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

De ello, mediante interpretación, se infiere que resultará ser causal de nulidad del Laudo lo prescrito en los artículos 64° y 65° al momento de normarse:

"En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado",

"El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra. El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas. Para la decisión se deberá tener presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56"



Por lo que, incurrirá en nulidad insalvable el acuerdo de las partes o el laudo, celebrado o dictado, según el caso, bajo presión derivada de tales hechos, según lo indicado en el artículo 69°, además, el artículo 63° de la Ley General de Arbitraje, aprobado por el Decreto Legislativo N° 1071, de aplicación supletoria, se precisa:

"(...)

- 1) *El laudo solo podrá ser anulado cuando la parte que solicita la anulación alegue y pruebe:*
 - a) *Que el convenio arbitral es inexistente, nulo, anulable, inválido o ineficaz.*
 - b) *Que una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos.*
 - c) *Que la composición del Tribunal Arbitral o las actuaciones arbitrales no se han ajustado al acuerdo entre las partes o al reglamento arbitral aplicable, salvo que dicho acuerdo o disposición estuvieran en conflicto con una disposición de este Decreto Legislativo de la que las partes no pudieran apartarse, o en defecto de dicho acuerdo o reglamento, que no se han ajustado a lo establecido en este Decreto Legislativo.*
 - d) *Que el Tribunal Arbitral ha resuelto sobre materias no sometidas a su decisión.*
 - e) *Que el Tribunal Arbitral ha resuelto sobre materias que, de acuerdo a ley, son manifiestamente no susceptibles de arbitraje, tratándose de un arbitraje nacional.*
 - f) *Que según las leyes de la República, el objeto de la controversia no es susceptible de arbitraje o el laudo es contrario al orden público internacional, tratándose de un arbitraje internacional.*
 - g) *Que la controversia ha sido decidida fuera del plazo pactado por las partes, previsto en el reglamento arbitral aplicable o establecido por el Tribunal Arbitral.*
- 2) *Las causales previstas en los incisos a), b), c) y d) sólo serán procedentes si fueron objeto de reclamo expreso en su momento ante el Tribunal Arbitral por la parte afectada y fueran desestimadas.*
- 3) *Tratándose de las causales previstas en los incisos d) y e), la anulación afectará solamente a las materias no sometidas a arbitraje o no susceptibles de arbitraje, siempre que puedan separarse de las demás; en caso contrario, la anulación será total. Asimismo, la causal prevista en el inciso e) podrá ser apreciada de oficio por la Corte Superior que conoce del recurso de anulación.*
- 4) *La causal prevista en el inciso g) sólo será procedente si la parte afectada lo hubiera manifestado por escrito de manera inequívoca al Tribunal Arbitral y su comportamiento en las actuaciones arbitrales posteriores no sea incompatible con este reclamo.*

(...)
- 7) *No procede la anulación del laudo si la causal que se invoca ha podido ser subsanada mediante rectificación, interpretación, integración o exclusión del laudo y la parte interesada no cumplió con solicitarlos.(...)"*



NOVENO: Tan es cierto es lo afirmado que, mediante la publicación del V Acuerdo Plenario Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional expedido por las Salas Laborales de la Corte Suprema de la República, se estableció de forma expresa que la nulidad de laudos arbitrales económicos se sujetará a:

“Las normas aplicables para determinar las causales de nulidad (...) son las siguientes: Los artículos 63° a 66° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR. El artículo 56° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en concordancia con el artículo 65° de la misma norma y el artículo 57° de su Reglamento, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR. Los literales b y d del inciso 1 del artículo 63° de la Ley General de Arbitraje, Decreto Legislativo N° 1071”

Además, en forma adicional a las causales citadas, mediante la Casación N° 4968-2017-Lima, el cual tiene calidad de doctrina jurisprudencial, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República añadió una nueva causal de nulidad, al sostener:

“El laudo arbitral será nulo cuando se presente alguno de los supuestos que a continuación enumeramos: a) Cuando el árbitro, tribunal o alguno de sus miembros, están impedidos de participar como tales (artículo 64° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR); b) Cuando se pronuncie en forma distinta a alguna de las propuestas finales de las partes o combinando planteamientos de una y otra (artículo 65° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR); c) Cuando se ha expedido bajo presión derivada de modalidades irregulares de huelga o de daños a las personas o las cosas (artículo 69° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR); d) Cuando se haya emitido sin tener en cuenta el informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Apelación N° 11673-2015-LIMA de fecha once de diciembre de dos mil quince); e) Cuando una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de alguna actuación arbitral, o por cualquier motivo no ha podido ejercer sus derechos (literal b), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071); y f) Cuando el árbitro o tribunal arbitral resuelve sobre materias no sometidas a su decisión (literal d), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071” .

DECIMO: Ahora, el artículo 138° de la Constitución Política del Perú ha reconocido que:

“La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes”



Asimismo el inciso 1) del artículo 139° ha previsto como principio y derecho en la función jurisdiccional, en donde:

"La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional"

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

Con ello, los artículos 23° y 28° de la Constitución Política del Perú prescriben sustancialmente o siguiente:

"(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"

"(...) 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 (...)"

DECIMO PRIMERO: De esta manera, la doctrina para viabilizar tales derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú ha desarrollado dos fórmulas de solución de los conflictos laborales, esto es:

- i) La autocomposición, basada en el arreglo directo de las partes en conflicto.
- ii) La heterocomposición, por la cual el conflicto se resuelve a través de un tercero, ajeno a las partes, admitiendo este sistema la participación de un tercero de manera obligatoria o voluntaria. De esta manera, la legislación acoge la autocomposición como método de solución en la etapa de la negociación directa, a través de la conciliación y la mediación; y como mecanismo de heterocomposición a través del arbitraje.

Ahora bien, el artículo 4° del Convenio de la OIT N° 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, se ha garantizado en forma permanente:

"Los Estados deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo."

De ello, dicha norma internacional busca pues la obligación de **promover la negociación colectiva** y el carácter libre y voluntario de la misma.



DECIMO SEGUNDO: Sobre la vigencia de los derechos reconocidos en el convenio

colectivo.- Tal como lo ha definido la doctrina nacional e internacional, el Convenio Colectivo es una norma de carácter especial y típica del Derecho de Trabajo, derivadas del ejercicio de la autonomía privada colectiva¹⁰, en donde el convenio, como producto comercial, será la conclusión de un proceso de una Negociación Colectiva realizado entre el sindicato y el empleador; en efecto, a través del presente derecho fundamental - el cual es fuente la Libertad Sindical- la negociación colectiva se encontrará reconocida a nivel constitucional e internacional, a través de la validez y sustitución del convenio colectivo sobre los contratos de trabajo individuales (a través de las cláusulas normativas¹¹ y las cláusulas obligacionales¹²) siempre que sean favorables al trabajador, en donde se admitirá la aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio (al regir desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o, en su defecto, desde la fecha de presentación del pliego de reclamos, salvo plazo distinto) así como la continuidad de sus efectos ante transformaciones estructurales del empleador, etc.

Asimismo, en lo que respecta a su sustento constitucional, la jurisprudencia admite la validez del convenio colectivo entre sujetos colectivos a través del reconocimiento expreso de la negociación colectiva, pues a través del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, nuestro sistema jurídico sustenta el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva, y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; el cual posee una estricta relación con los Convenios N°98 y N°151 expedida por la Organización Internacional del Trabajo - OIT. En tal sentido, se podrá comprender a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores, el cual resulta el convenio colectivo.

¹⁰ TOYAMA MIYAGUSUKU JORGE, "La naturaleza jurídica de los convenios Extra - Ley de las relaciones colectivas de trabajo", Revista Jurídica "Derecho y Sociedad", N°304, Pág. 304 a 307.

¹¹ Las cláusulas normativas son las que caracterizan principalmente al Convenio Colectivo de Trabajo, pues, por el efecto normativo, los contratos individuales de trabajo serán modificados de pleno derecho por ésta en la parte o aspecto que ella regula; pero, además, los contratos individuales de trabajo futuros se regirán conjuntamente por la convención colectiva. Por ello, el inciso a) del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 010-2003-TR precisa que no podrán contener disposiciones contrarias al contrato de trabajo en perjuicio del trabajador.

¹² Las cláusulas obligacionales integran la parte del Convenio Colectivo que tiene naturaleza de contrato, pues, se traducen en una creación de derechos y obligaciones válidos solo para las partes pactantes, como sucede con cualquier otro contrato. Asimismo, las cláusulas delimitadoras son aquellas regulan el ámbito de aplicación y la vigencia del convenio colectivo. Estas cláusulas conforme al artículo 29° del Reglamento Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 010-2003-TR se interpretan según las reglas de los contratos.



DECIMO TERCERO: De esta manera, a través de la sentencia recaída en los expedientes N° 00785-2004-AA/TC y N° 03561-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha definido jurisprudencialmente:

"El derecho constitucional a la negociación colectiva se expresa principalmente en el deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado" (Exp. N° 00785-2004-AA/TC)

"En un Estado social y democrático de derecho, el derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. En buena cuenta, mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. De este modo, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios". (Exp. 03561-2009-PA/TC)

Ahora bien, en lo que respecta a la constitucionalidad a nivel jurisprudencial del convenio colectivo, se podrá advertir que, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 008-2005-PI/TC, el propio órgano colegiado ha definido su estructura y alcances legales, pues el mismo es:

"El acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.(...) El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo,



etc.(...)La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa".

Además, en el referido fallo, se ha precisado los elementos constitutivos del convenio colectivo en el sector privado y al público, al recalcar que:

"c.4.4.1.) Los elementos del convenio colectivo

30. Los elementos de este instituto son:

- Los agentes negociadores.
- El contenido negocial.
- La fuerza normativa y la eficacia de la convención colectiva.

c.4.4.2.) Las características del convenio colectivo

31. Entre las principales características se cuentan las siguientes:

- La supraordinación del convenio colectivo sobre el contrato de trabajo; ello en virtud a que el primero puede modificar los aspectos de la relación laboral pactada a título individual, siempre que sea favorable al trabajador.
- La aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio, dado que rige desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o en su defecto desde la fecha de presentación del pliego de reclamos; a excepción de las estipulaciones que señalan plazo distinto o que consisten en obligaciones de hacer o de dar en especie, que rigen desde la fecha de su suscripción.
- Los alcances del convenio tienen una duración no menor de un año.
- Los alcances del convenio permanecen vigentes hasta el vencimiento del plazo, aun cuando la empresa fuese objeto de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio, etc.

c.4.4.3.) Tipología del convenio colectivo

32. Desde un punto de vista doctrinario, se presentan los dos modelos siguientes:

- El modelo vertical: La normatividad estatal limita en términos bastante específicos el poder negocial de los trabajadores y empleadores.



- *El modelo horizontal: La normatividad estatal deja en gran medida a la discrecionalidad de las partes de la relación negocial, los alcances de las convenciones colectivas.*

Podemos afirmar, con los matices necesarios, que en nuestro país el modelo horizontal es aplicable al régimen privado y el vertical al público.

c.4.4.4.) El carácter y alcance del convenio colectivo

33. *La Constitución de 1979 declaraba que la convención colectiva tenía fuerza de ley entre las partes. Ello implicaba lo siguiente:*

- *El carácter normativo del convenio colectivo, que lo convertía en un precepto especial del derecho laboral.*
- *Su alcance de norma con rango de ley.*

En cambio, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- *A las personas celebrantes de la convención colectiva.*
- *A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.*
- *A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.*

Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora pero no su disminución.

Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.



En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

De conformidad con lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza del plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga.

Para el caso del sector público rige el Convenio N.º 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, así como el D.S. N.º 003-82-PCM del 22 de enero de 1982, relativo a las organizaciones sindicales de los servidores públicos y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo".

DECIMO CUARTO: Sobre la prohibición de negociación de conceptos económicos dentro del sector público.- En los artículos 42º y 44º de la Ley de Servicio Civil N° 30057, ha previsto la prohibición de incremento de ingresos económicos, bajo sanción de nulidad, señalado lo siguiente:

"(...) Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen (...)"

"(...) La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente: (...)"

b) La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas, son nulas de pleno derecho (...)"

Asimismo, el artículo 78 del reglamento de la Ley SERVIR, el cual ha sido aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se ha precisado la presente prohibición, al momento de regularse:

"(...) Son nulos todos los convenios colectivos y laudos arbitrales que trasgredan lo establecido en el artículo 44 de la Ley así como que excedan los alcances del tercer párrafo del artículo 40, artículo 42 y el literal e) del artículo 43 de la Ley. La declaratoria de nulidad se sujetará a la normativa correspondiente (...)"



DECIMO QUINTO: Ahora, si bien es verdad que tales normas han ordenado la prohibición de negociar conceptos remunerativos dentro de una negociación colectiva dentro del sector público; sin embargo, se deberá tener presente que –a través de los procesos acumulados en el Exp. N° 0025-2013-PI/TC- el Tribunal Constitucional ha precisado claramente que la prohibición de incrementar ingresos económicos, conforme a la prevalencia de las normas de presupuesto, no se podrá extender en todas sus expresiones o dimensiones de manera permanente, por cuanto:

“(...) A juicio de este Tribunal Constitucional resulta pertinente anotar que el hecho de que la negociación colectiva en materia de remuneraciones en el ámbito de la administración pública pueda limitarse por causas objetivas o justificadas no significa que este derecho fundamental deba limitarse en todas sus expresiones y dimensiones. Por el contrario, el Estado debe procurar promover la negociación colectiva (...) Lo anterior (...) no desvanece la obligación de desarrollar la negociación colectiva bajo las reglas que permitan llegar a un acuerdo y que no traben esa posibilidad desde un inicio (...) Corresponde al Estado, como empleador, adecuar –dentro de un margen temporal y razonable- los salarios de los servidores públicos al contexto económico – social del país (...) Con todo, un eventual reajuste de las remuneraciones de los servidores civiles no puede ser contrario al principio de equilibrio presupuestal reconocido en los artículos 77 y 78 de la Constitución (...)”

DECIMO SEXTO: En ese sentido, considerándose constitucionalmente que las prohibiciones presupuestales no podrán limitar de manera permanente a los trabajadores a conceptos económicos dentro de una negociación colectiva con el Estado, salvo causas excepcionales o razonables; se podrá apreciar que los artículos 42 y 44° de la Ley de Servicio Civil N° 30057 deberán interpretarse conforme al derecho a la negociación colectiva amparado en nuestra Constitución Política del Estado así como el fomento de la misma, a través de la admisión sobre la negociación de conceptos económicos a través del propio procedimiento de negociación permitido .

Además, a pesar que dentro de diversos procesos constitucionales (Exp. N° 0025-2013-PI/TC- y acumulados, así con en el Exp. N° 003-2013-PI/TC) se hayan determinado que la incorporación de los conceptos remunerativos se sujetarán a una aprobación parlamentaria, al sostener:

“(...) Corresponde al legislador definir cuáles son las instancias gubernamentales competentes para participar en los procesos de negociación y los límites dentro de los cuales es posible arribar a acuerdos sobre incremento de remuneraciones de los trabajadores públicos (...)” (Exp. N° 0025-2013-PI/TC)



“(…) Es labor del legislador establecer un marco legal que garantice el reajuste salarial de los trabajadores, pero también la de garantizar que estos no excedan a lo razonable (…)” (Exp. N°003-2013-PI/TC)

Pero, del propio devenir de la realidad nacional, se ha demostrado que el Congreso de la República no ha cumplido con promulgar una norma en el cual se admita la posibilidad que los trabajadores públicos puedan acceder a incrementos económicos dentro de un procedimiento de negociación colectiva con el empleador público.

DECIMO SETIMO: En ese sentido, al existir la prerrogativa constitucional de admitir la posibilidad de admitir los incrementos remunerativos a través del ejercicio del presente derecho fundamental, este Colegiado Superior se adhiere a la posición asumida por el Tribunal Constitucional y admite la posibilidad dentro del cual, en un proceso ordinario laboral, un órgano jurisdiccional podrá validar un incremento de ingresos económicos o permitir que las partes intervinientes puedan negociar tal concepto dentro de una negociación colectiva válida, conforme a la primacía de los derechos fundamentales antes descritos sobre la sola literalidad normada en la Ley de Servicio Civil N°30057.

Con ello, se reitera que, si bien es verdad que tales normas han ordenado la prohibición de negociar conceptos remunerativos dentro de una negociación colectiva dentro del sector público, pero se deberá tener presente que –a través de los procesos acumulados en el Exp. N° 0025-2013-PI/TC- el Tribunal Constitucional ha precisado claramente que la prohibición de incrementar ingresos económicos, conforme a la prevalencia de las normas de presupuesto, no se podrá extender en todas sus expresiones o dimensiones de manera permanente.

.....

DECIMO OCTAVO: Del Caso Concreto.- De los fundamentos vertidos en la demanda, se podrá apreciar que las causales demandadas han sido las siguientes:

- a) Contraversión del artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, al no acoger íntegramente la propuesta brindada correspondiente el bono por cierre de pliego; en cuanto solamente se advertía una propuesta económica.
- b) Se advierte una contravención al inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, al considerar que los trabajadores afiliados tienen la condición de servidores civiles conforme a la aplicación de la Ley de Servicio Civil N° 30057 y no evaluar debidamente que la Primera Disposición Complementaria Final de la referida norma ha determinado su exclusión de la carrera.
- c) Nuevamente se advierte un vicio del deber de motivación conforme a la aplicación del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú y una afectación de la



negociación contemplada en el artículo 28° de la Carta Magna; en cuanto que niega la capacidad de negociar colectivamente conceptos económicos, a pesar que tal posibilidad haya sido admitida por parte del Tribunal Constitucional (el cual se encuentra intrínsecamente relacionada con el supuesto establecido en el literal b) del artículo 66° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo).

Por lo que, a través de las mismas, se podrá apreciar que el objeto de la nulidad formulada por la parte demandante se ha sustentado conforme a vicios relacionados de motivación dentro del presente laudo arbitral, el cual conllevará a una necesaria valoración entre las premisas jurídicas y su justificación con la jurisprudencia constitucional en materia de la negociación colectiva dentro del sector público; esto de conformidad con la prevalencia del inciso 5) del artículo 139° de la propia norma fundamental que garantiza nuestro sistema jurídico nacional, es decir, la propia Constitución Política del Perú.

DECIMO NOVENO: Por consiguiente, a pesar que dentro del V Acuerdo Plenario Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional expedido por las Salas Laborales de la Corte Suprema de la República, se estableció de forma expresa que solamente se admitirá la nulidad de laudos arbitrales económicos conforme a las siguientes causales:

“Las normas aplicables para determinar las causales de nulidad (...) son las siguientes: (...) - Los artículos 63° a 66° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR. (...)”

- *El artículo 56° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en concordancia con el artículo 65° de la misma norma. (...)*
- *El artículo 57° de su Reglamento, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR. (...)*
- *Los literales b y d del inciso 1 del artículo 63° de la Ley General de Arbitraje, Decreto Legislativo N° 1071 (...)*”

O que, mediante la Casación N° 4968-2017-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República haya sostenido que la nulidad del laudo arbitral se podrá sujetar a los siguientes elementos:

“(...) El laudo arbitral será nulo cuando se presente alguno de los supuestos que a continuación enumeramos:

a) Cuando el árbitro, tribunal o alguno de sus miembros, están impedidos de participar como tales (artículo 64° del Decreto Supremo N° 010-2003 -TR);



- b) Cuando se pronuncie en forma distinta a alguna de las propuestas finales de las partes o combinando planteamientos de una y otra (artículo 65° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR);
- c) Cuando se ha expedido bajo presión derivada de modalidades irregulares de huelga o de daños a las personas o las cosas (artículo 69° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR); d) Cuando se haya emitido sin tener en cuenta el informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Apelación N° 11673-2015-LIMA de fecha once de diciembre de dos mil quince);
- e) Cuando una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de alguna actuación arbitral, o por cualquier motivo no ha podido ejercer sus derechos (literal b), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071); y
- f) Cuando el árbitro o tribunal arbitral resuelve sobre materias no sometidas a su decisión (literal d), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071 (...)" .

Esta **Vocalía Superior** considera que la formalidad no podrá ser óbice para que esta instancia pueda pronunciarse sobre la razonabilidad y motivación asumida por el Tribunal Arbitral dentro del laudo, por cuanto -de una presunta contradicción entre las premisas adoptadas con los fundamentos desarrollados- la sola validación de las causales formales en el presente proceso solamente convalidaría un acto meramente arbitrario e irrazonable, al no poderse analizar alguna vulneración de otros derechos fundamentales reconocidos en nuestra Carta Magna.

Por ello, se deberá considerar la inclusión de alguna vulneración de la garantía reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por cuanto, existe una prevalencia constitucional de contrastar la motivación empleada (en mayoría) con los medios probatorios aportados en el referido proceso arbitral, pues -a partir de ello- se podrá establecer objetivamente si la entidad demandada se encontró impedida de negociar colectivamente conceptos económicos o si se deberá prevalecer las prohibiciones establecidas en la Ley N° 30057, en base a la vigencia del principio constitucional de la motivación de las decisiones.

.....

VIGESIMO: Sobre la Motivación de las Resoluciones.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹³.

¹³ LANDA ARROYO CESAR, "La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú", Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.



Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa¹⁴; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC, N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegiado constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia que:

"(...) La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas "garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (...)"

VIGESIMO PRIMERO: Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que:

"(...) El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

¹⁴ Ibidem, pág. 532



- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.
- e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente



protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso (...).”

VIGESIMO SEGUNDO: Sobre el principio constitucional de Razonabilidad y Proporcionalidad.- Ahora bien, en lo que respecta a la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad de la medida, se podrá apreciar que la misma es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho (configurado en los artículos 3° y 43° Constitución Política del Perú), pues se ha plasmado expresamente en el artículo 200° de la carta magna, en donde su naturaleza se sujetará en las estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; por ello, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación¹⁵.

Para ello, se deberá tener claramente presente que si bien es verdad que la discrecionalidad tiene su justificación en el propio Estado de Derecho, puesto que atañe a los elementos de oportunidad, conveniencia, necesidad o utilidad; conforme a las valoraciones técnicas que concurren en una gran parte de las actuaciones de la administración estatal¹⁶,

¹⁵ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. 514.

¹⁶ Para ello, en el Exp. N° 0090-2004-AA/TC, el Trib unal Constitucional ya ha descrito que “(...) De conformidad con los mandatos de la Constitución o la ley, la discrecionalidad está sujeta a los grados de arbitrio concedidos, los cuales pueden ser mayor, intermedio o menor(...) La discrecionalidad mayor es aquella en donde el margen de arbitrio para decidir no se encuentra acotado o restringido por concepto jurídico alguno. Por ende, el ente administrativo dotado de competencias no regladas se encuentra en la libertad de optar plenariamente. Dicha discrecionalidad, en lo esencial, está sujeta al control político y, residualmente, al control jurisdiccional, en cuanto a la corroboración de su existencia institucional o legal, su extensión espacial y material, tiempo de ejercicio permitido, forma de manifestación jurídica y cumplimiento de las formalidades procesales. La discrecionalidad intermedia es aquella en donde el margen de arbitrio se encuentra condicionado a su consistencia lógica y a la coherencia con un concepto jurídico indeterminado de contenido y extensión. La discrecionalidad menor es aquella en donde el margen de arbitrio se encuentra constreñido a la elección entre algunas de las variables predeterminadas por la ley.(...)Ahora bien, la discrecionalidad puede vincularse a algunas de las cuatro materias siguientes:

La discrecionalidad normativa.- Consiste en el arbitrio para ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas. Como consecuencia del ejercicio de dicha competencia, un ente administrativo puede dictar reglamentos institucionales, en donde se establezcan los aspectos referidos a la organización y funcionamiento administrativo, así como las responsabilidades y derechos de los funcionarios y servidores públicos a él adscritos; reglamentos ejecutivos, que tienen por finalidad principal la especificación de detalles y demás aspectos complementarios de una ley; y reglamentos autónomos, que no se fundan directamente en una ley, aunque coadyuvan al cumplimiento de tareas atribuciones o funciones encomendadas por ella.

La discrecionalidad planificadora.- Se la entiende como el arbitrio para la selección de alternativas de soluciones en aras de alcanzar racionalidad y eficiencia administrativa. Para tal efecto, será necesario determinar la relación de objetivos, políticas, programas y procedimientos compatibles con los recursos materiales y humanos disponibles.



también se deberá tener presente que el requisito de razonabilidad deberá excluir necesariamente la arbitrariedad, pues la exigencia de razonabilidad es la búsqueda de la solución justa de cada caso. Por lo tanto, se concluye que una decisión arbitraria, contraria a la razón (entendiendo que en un sistema de derecho positivo la razonabilidad de una solución está determinada por las normas y principios que la integran, y no sólo por principios de pura razón), será esencialmente antijurídica.

Por ello, se aprecia que el concepto de arbitrario aparejará tres acepciones igualmente proscritas por el derecho: a) lo arbitrario entendido como decisión caprichosa, vaga e infundada desde la perspectiva jurídica; b) lo arbitrario entendido como aquella decisión despótica, tiránica y carente de toda fuente de legitimidad; y c) lo arbitrario entendido como contrario a los principios de razonabilidad y proporcionalidad jurídica; de ahí que desde el principio del Estado de Derecho, surgiese el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual tiene un doble significado:

- a) En un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho.
- b) En un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva; como lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo.

En consecuencia, lo arbitrario será todo aquello carente de vínculo natural con la realidad.

VIGESIMO TERCERO: De esta manera, se deberá analizar con criterio de conciencia, que también la Tutela Procesal Efectiva – en el cual forma parte el Debido Proceso- la razonabilidad y proporcionalidad de una medida adoptada –en sede administrativa o judicial- se circunscribe como una garantía mínima que los particulares y el propio Estado deberán considerar, pues, en su dimensión sustancial, permite que estas garantías mínimas (las cuales no se limitan a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución)

La discrecionalidad política.- *Es el arbitrio de la determinación de la dirección y marcha del Estado. Por ende, tiene que ver con las funciones relacionadas con el curso de la acción política, los objetivos de gobierno y la dinámica del poder gubernamental. Para tal efecto, define las prioridades en lo relativo a políticas gubernamentales y al ejercicio de las competencias de naturaleza política. Dicha discrecionalidad opera en el campo de la denominada cuestión política; por ello, se muestra dotada del mayor grado de arbitrio o libertad para decidir. Es usual que ésta opere en asuntos vinculados con la política exterior y las relaciones internacionales, la defensa nacional y el régimen interior, la concesión de indultos, la conmutación de penas, etc.*

Esta potestad discrecional es usualmente conferida a los poderes constituidos o a los organismos constitucionales.

La discrecionalidad técnica.- *Se define como el arbitrio para valorar o seleccionar, dentro de una pluralidad de opciones, un juicio perito o un procedimiento científico o tecnológico(...)"*



se extiendan a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana (artículo 3° de la Constitución Política), o que sean esenciales para cumplir con su finalidad¹⁷.

Así, en el Exp. N° 2192-2004-AA/TC y N° 02250-2007- AA/TC, el referido órgano jurisdiccional en materia constitucional -TC- prescribió:

“(...) El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación(...)”.

En efecto, a través del expediente N° 0090-2004-AA/TC, el propio TC ha reiterado el presente criterio, en cuanto:

“(...) Las determinaciones administrativas que se fundamentan en la satisfacción del interés público son también decisiones jurídicas, cuya validez corresponde a su concordancia con el ordenamiento jurídico. En ese orden de ideas, tales decisiones, incluso cuando la ley las configure como “discrecionales”, no pueden ser “arbitrarias”, por cuanto son sucesivamente jurídicas y, por lo tanto, sometidas a las denominadas reglas de la crítica racional (...) Es por ello que la prescripción de que los actos discrecionales de la Administración del Estado sean arbitrarios exige que éstos sean motivados; es decir, que se basen necesariamente en razones y no se constituyan en la mera expresión de la voluntad del órgano que los dicte (...) Dichas razones no deben ser contrarias a la realidad y, en consecuencia, no pueden contradecir los hechos relevantes de la decisión. Más aún, entre ellas y la decisión necesariamente debe existir consistencia lógica y coherencia (...) En ese contexto, al Tribunal Constitucional le corresponde verificar que existan dichas razones, que éstas no contradigan los hechos determinantes de la realidad y que tengan consistencia lógica y coherente con los objetivos del acto discrecional (...)”.

¹⁷ Ibidem, Pág. 514.



VIGESIMO CUARTO: Del Principio Constitucional de Interdicción de la Arbitrariedad.- La noción del Principio de Interdicción de la Arbitrariedad es el reconocimiento de la presencia de arbitrariedad, esto es, una medida o actuación que rebasa la razonabilidad y proporcionalidad dentro del ejercicio de la función pública, pues la misma podrá limitar la forma de aplicación del derecho o la actuación de las partes en beneficio de sus propias arbitrariedades.

Al respecto, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se ha precisado a través de las sentencias recaídas en el Exp. N°0090-2004-AA/TC y N°0090-2004-AA/TC, que la interdicción de la arbitrariedad se circunscribe:

"(...) Del principio del Estado de Derecho surgiere el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual tiene un doble significado:

a) En un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho.

b) En un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva; como lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a cada decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo.

En consecuencia, lo arbitrario será todo aquello carente de vínculo natural con la realidad (...)"

"El concepto de arbitrario apareja tres acepciones igualmente proscritas por el derecho: a) lo arbitrario entendido como decisión caprichosa, vaga e infundada desde la perspectiva jurídica; b) lo arbitrario entendido como aquella decisión despótica, tiránica y carente de toda fuente de legitimidad; y c) lo arbitrario entendido como contrario a los principios de razonabilidad y proporcionalidad jurídica(...)"

.....

VIGESIMO QUINTO: Con relación a la **causal de nulidad prevista en el literal b) del artículo 66° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**; se aprecia que el Tribunal Arbitral ha desestimado la asignación de un concepto económico denominado "bono por cierre del pliego" propuesto por el sindicato demandante, en cuanto que solamente se puede negociar conceptos establecidos dentro de los artículos 42 y 44° de la Ley de Servicio Civil N° 30057; conllevando a la asignación de una "Propuesta 0" dentro del mismo proceso de negociación colectiva.



Por el contrario, si se tiene presente que dentro del Exp. N° 0025-2013-PI/TC (acumulados), expedido por el Tribunal Constitucional, tal órgano constitucional ha establecido expresamente que no resulta razonable oponerse a un consenso de conceptos económicos; en cuanto que la continuidad de la prohibición de incrementar ingresos económicos, conforme a una supuesta prevalencia de las normas de presupuesto, no se podrá extender en todas sus expresiones o dimensiones de manera permanente, pues:

“(...) A juicio de este Tribunal Constitucional resulta pertinente anotar que el hecho de que la negociación colectiva en materia de remuneraciones en el ámbito de la administración pública pueda limitarse por causas objetivas o justificadas no significa que este derecho fundamental deba limitarse en todas sus expresiones y dimensiones. Por el contrario, el Estado debe procurar promover la negociación colectiva (...) Lo anterior (...) No desvanece la obligación de desarrollar la negociación colectiva bajo las reglas que permitan llegar a un acuerdo y que no traben esa posibilidad desde un inicio (...) Corresponde al Estado, como empleador, adecuar –dentro de un margen temporal y razonable- los salarios de los servidores públicos al contexto económico – social del país (...) Con todo, un eventual reajuste de las remuneraciones de los servidores civiles no puede ser contrario al principio de equilibrio presupuestal reconocido en los artículos 77 y 78 de la Constitución (...)”

Entonces, en base a los presentes elementos constitucionales, se aprecia que dentro del laudo arbitral impugnado, no se evidencia argumentos suficientes y congruentes para poder sustentar que las partes intervinientes no han podido negociar conceptos económicos, conllevando a una motivación aparente; pues no se ha fundamentado la valoración constitucional de los artículos 42 y 44° de la Ley de Servicio Civil N° 30057 con los fundamentos establecidos en la sentencia recaída en el Exp. N° 0025-2013-PI/TC.

VIGESIMO SEXTO: En ese sentido, considerándose constitucionalmente que las prohibiciones presupuestales no podrán limitar de manera permanente los conceptos económicos dentro de una negociación colectiva con el Estado, salvo causas excepcionales o razonables; esta **Vocalía Superior** aprecia que el laudo arbitral impugnado ha contenido premisas jurídicas y fundamentos materiales incongruentes que nuevamente deberán ser evaluados dentro de otro pronunciamiento, en cuanto que nuestro sistema constitucional admite que los artículos 42 y 44° de la Ley de Servicio Civil N° 30057 deberán interpretarse conforme al derecho a la negociación colectiva amparado en nuestra Constitución Política del Estado, así como el fomento de la misma, pues la prohibición de incrementar ingresos económicos no se podrá extender en todas sus expresiones o dimensiones de manera permanente.



Para ello, se deberá recordar que, para poder acceder a mejores condiciones de trabajo o incrementos remunerativos, la negociación colectiva sigue siendo un derecho constitucional de todo trabajador; por lo que, si bien es verdad que el Estado, cuando ejerce su actividad como empleador, se faculta a imponer ciertas regulaciones a este derecho por limitaciones de normas presupuestarias, el mismo no implica que el propio Estado tenga la potestad de eliminar el derecho de los trabajadores del sector público a obtener mejoras de contenido económico.

VIGESIMO SETIMO: Para ello, si el Tribunal Constitucional, a través del Expediente N°03561-2009-PA/TC, ha establecido que la Negociación Colectiva deberá de desarrollarse dentro de los alcances del Principio de la Buena Fe, pues:

*“Para que **la negociación colectiva funcione eficazmente, las dos partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un desarrollo armonioso del proceso de negociación colectiva, es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un convenio. Sin embargo, como la buena fe no se impone por ley, únicamente puede obtenerse de los esfuerzos voluntarios, recíprocos, serios y continuos de los empleadores y trabajadores.**”*

Además, si se reitera que el Congreso de la República no ha cumplido con promulgar una norma en el cual se admita la posibilidad que los trabajadores públicos puedan acceder a incrementos económicos, se admite la prerrogativa constitucional de promover la posibilidad de aprobar los incrementos remunerativos a través del ejercicio del presente derecho fundamental; pues existe la posibilidad argumentativa constitucional en donde si se deberá validar la posibilidad de negociación referente a los ingresos económicos dentro de una negociación colectiva válida, conforme a la primacía de los derechos fundamentales antes descritos sobre la sola literalidad normada en la Ley de Servicio Civil N°30057.

En consecuencia, no resultará válido la sola premisa por el cual existe la necesidad de evaluar perpetuamente las normas de carácter presupuestario (por el cual se prohíben el incremento de remuneraciones por la propia aplicación de la Ley N° 30057) al momento de admitir las cláusulas de negociación colectiva; pues tal conducta conllevará a concluir necesariamente que la parte demandada no tuvo interés alguno para poder llegar a alguna clase de acuerdo con el sindicato, vulnerándose de esta manera el Principio de Buena Fe que debe primar durante el desarrollo de la Negociación Colectiva; por cuanto al someterse a arbitraje aceptó la posibilidad que el resultado del mismo pudiera originarle obligaciones de carácter presupuestal.



VIGESIMO OCTAVO: Para ello, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, al señalar en sus recomendaciones:

*“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 el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT (SINAUT-SUNAT) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), puedan concluir un convenio colectivo **en un futuro próximo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.**”*

En donde, se podrá apreciar que actualmente se admite la posibilidad del otorgamiento de derechos mediante negociación colectiva, a pesar de estar condicionado a la existencia de una previsión presupuestal, por cuanto lo mismo deberá regirse a través de la interpretación de los demás derechos constitucionales; con ello, se podrá apreciar que este extremo de la demanda deviene en fundada.

Por lo que, se reitera que la fuerza vinculante dentro de los convenios colectivos contemplados en el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú sobre la sola limitación en las normas de presupuesto o del propio régimen del servicio civil garantizará la valoración de aquel fundamento conforme a la vigencia del derecho fundamental a la motivación de las resoluciones arbitrales contenidas en el inciso 5) del artículo 139° de la Carta Magna; conllevando a que el presente argumento formulado en la demanda sea estimado y se declare fundada la demanda en este extremo.

.....

VIGESIMO NOVENO: En relación a la **contravención del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, al considerar que los trabajadores afiliados tienen la condición de servidores civiles conforme a la aplicación de la Ley de Servicio Civil N° 30057** y no evaluar debidamente que la Primera Disposición Complementaria Final de la referida norma ha determinado su exclusión de la carrera; se observa que el Tribunal Arbitral ha considerado que los trabajadores sindicalizados deberán someterse a las limitaciones establecidas en la Ley N° 30057, en cuanto:

“(...) Dentro de la definición de “servidor civil” a los servidores de carreras especiales, como sucede en el presente caso con los trabajadores afiliados al Sindicato, que se encuentran sujetos a la Ley N° 23536 Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la



carrera de los Profesionales de la Salud. En consecuencia los afiliados al Sindicato, califican como servidores civiles y en consecuencia, sus derechos colectivos se regulan por el capítulo IV del Título III de la Ley N° 30057 (...)

Sin embargo, si tal argumento jurídico esbozado dentro del laudo arbitral impugnado, se podrá apreciar que el mismo colisiona con los fundamentos desarrollados en el Exp. N° 0010-2015-PI/TC, en cuanto que dentro del presente pronunciamiento el propio Tribunal Constitucional estableció expresamente que los profesionales, técnicos y auxiliares de la salud no formarán parte de la carrera meritocrática establecida en la Ley N° 30057.

TRIGESIMO: Con razón a ello, si dentro del Exp. N° 0010-2015-PI/TC, el propio Tribunal Constitucional ha determinado que los trabajadores de la salud, conforme a su actividad asistencial, no formarían parte de la carrera administrativa especial del servicio civil, por cuanto:

“(...) La función de los servidores públicos a que se refiere la disposición impugnada no son especiales como lo sería la prestación de servicios de los docentes de la carrera magisterial, los docentes universitarios, etc., ni tienen alguna particularidad, como la tendrían la prestación de servicios de los profesionales de la salud, el personal de la Policía Nacional, etc. (...)”

“(...) Dicha disposición quedó redactada con el siguiente contenido:

PRIMERA. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley [sic]. No están comprendidos en la presente Ley [sic] los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, ni los servidores sujetos a carreras especiales.

Para los efectos del régimen del Servicio Civil se reconocen como carreras especiales las normadas por:

a) Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.

b) Ley 23733, Ley universitaria [sic]

c) Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo

y la carrera de los Profesionales de la Salud.

d) Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.

e) Ley 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.



f) Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal [sic] de la Policía Nacional del Perú.

g) Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

h) Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público.

i) Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial (...)"

Esta **Vocalía Superior** no aprecia consecuente un argumento válido y coherente, dentro del presente laudo arbitral, para poder advertir que los trabajadores afiliados al sindicato demandante sean miembros de carrera dentro de lo establecido en la Ley N° 30057, en cuanto no se ha considerado mínimamente que nuestro sistema constitucional ha admitido que estos tipos de trabajadores han contado con una propia legislación y en donde la misma jurisprudencia han garantizado que tal ejercicio de la fuerza de trabajo no forme parte de la carrera administrativa.

TRIGESIMO PRIMERO: Por consiguiente, el referido colegiado arbitral deberá sustentar adecuadamente los motivos jurídicos y constitucionales por el cual se podrá concluir que estos tipos de trabajadores forman parte de la carrera administrativa establecida en la Ley N° 30057, en cuanto que se deberá fundamentar puntualmente los motivos objetivos por el cual se privilegiaría una modalidad de acceso meritocrático establecido en la citada norma y en contraposición a lo dictaminado por el Tribunal Constitucional dentro del fallo recaído en el Exp. N° 0010-2015-PI/TC.

De esta manera, al apreciar que las premisas jurídicas señaladas dentro del citado laudo arbitral colisionan abiertamente con las premisas constitucionales admitidas por parte del Tribunal Constitucional (constituyendo un tipo de motivación aparente, motivación sujeto a una incongruencia interna determinado a través de los Exp. N° 4215-2010-PA/TC y N° 01230-2002-HC/TC), se podrá advertir una nueva causal de nulidad del presente fallo; el cual deberá ser subsanado dentro de un nuevo pronunciamiento concreto.

.....

TRIGESIMO SEGUNDO: Sobre la causal relacionada con la **aplicación del artículo 65° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR**, enfocado a un pronunciado en forma distinta a las propuestas finales formuladas por las partes; se observa que el objeto de la misma se sujeta



en la negativa de adopción del referido colegiado a la propuesta final propuesto por el sindicato demandante, es decir, la asignación de un bono por cierre de pliego.

En base a tales aspectos, la parte demandante considera que el fallo ha sido incongruente, pues esta instancia arbitral ha debido fundamentar adecuadamente las razones fundamentales por el cual no se podría aceptar la propuesta integral de la parte demandante; pues también está demostrado que la entidad demandada solamente ha formulado su oposición conforme a la asignación de "Propuesta 0".

Por consiguiente, con el objeto de evaluar la constitución de la presente causal conforme a la vigencia y tutela de los derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución Política, se aprecia que el Tribunal Arbitral ha rechazado la propuesta de la parte demandante bajo el solo argumento que los artículos 42 y 44° de la Ley de Servicio Civil N° 30057 prohíben la negociación de conceptos remunerativos; el cual ya ha sido cuestionado dentro de los fundamentos precedentes.

TRIGESIMO TERCERO: Sin embargo, al apreciar que la asignación de la entidad demandada, el cual se denomina "Propuesta 0", se ha sustentado conforme a los ahora inconstitucionales artículos 42 y 44° de la Ley de Servicio Civil N° 3 0057; entonces nuevamente se advierte un vicio de motivación o una falta de motivación interna, en cuanto que ya se ha determinado previamente que tales preceptos normativos deberán sujetarse en base a las premisas constitucionales esbozadas en el Exp. N° 0025-2013- PI/TC dentro de la fundamentación del fallo a nivel arbitral.

En efecto, si solamente se aprecia la posibilidad de evaluar la propuesta sostenida por la parte demandada dentro de aquel procedimiento arbitral referente a la asignación de la "Propuesta 0", entonces la sola admisión de esta propuesta dentro de la premisa jurídica se somete nuevamente a una motivación incongruente; por cuanto que nuestro sistema nacional, en materia constitucional, requiere que todo tipo de órgano solucionador de conflictos pueda llegar a medidas atenuantes (tal como lo señalado en el Exp. N° 0008-2005-PI/TC por el TC), al priorizarse el rol del Estado a promover una solución pacífica de los conflictos en materia colectiva laboral, tal como sucede dentro de la conciliación, mediación o arbitraje

Por lo que, si se admite una clara respuesta negativa absoluta de los incrementos económicos pretendidos (propuesta cero) dentro de la negociación colectiva, a pesar de haber tenido la posibilidad de integrar las propuestas ofrecidas por las partes procesales o atenuar los conceptos asignados; entonces nuevamente la sola asignación de una "Propuesta 0" por parte de la entidad no conlleva a una motivación suficiente, al nuevamente sustentar su negativa en medidas legales que son actualmente inconstitucionales, evitando de esta manera



la posibilidad de atenuar e integrar las propuestas formuladas conforme al principio constitucional de razonabilidad.

TRIGESIMO CUARTO: Entonces, mediante los elementos citados precedentemente, el referido tribunal arbitral deberá fundamentar suficientemente las razones por el cual solamente se podrá continuar la vigencia de los artículos 42 y 44° de la Ley de Servicio Civil N° 30057, a pesar de su manifiesta inconstitucionalidad en el Exp. N° 0025-2013-PI/TC; pues también es una opción válida que este órgano arbitral pueda integrar afirmativamente la propuesta económica ofrecida por el sindicato o poder atenuar la propuesta económica conforme los principios constitucionales ya citados; por lo que tampoco resulta adecuado que se deje en indefensión a la parte demandante por la sola presunta validez de la “Propuesta 0” ofrecida por la entidad demandada.

Conforme a la preocupación expresada por el abogado de la entidad emplazada, consideramos que el tribunal arbitral tiene todas las facultades para señalar o no un concepto por cierre de pliego, el mismo que puede ser asumido íntegramente, parcialmente o negativamente, expresando la motivación en forma razonable, equitativa y justa, pero de ninguna manera arbitraria; debiéndose tener cuidado en generar montos razonables que pudieran ocasionar un serio perjuicio económico de la entidad; más si su objeto social y finalidad consiste en la protección de la salud pública (hoy más delicada que nunca).

TRIGESIMO QUINTO: Entonces, si tenemos presente que, dentro de la Casación N° 4968-2017-Lima, la máxima instancia en materia ordinaria ha estimado que los tribunales arbitrales deberán evaluar la sostenibilidad económica dentro de cada propuesta económica ofrecida, pues:

“(...) El laudo arbitral será nulo cuando se presente alguno de los supuestos que a continuación enumeramos (...)

d) Cuando se haya emitido sin tener en cuenta el informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Apelación N° 11673-2015-LIMA de fecha once de diciembre de dos mil quince) (...)”

Entonces el propio tribunal arbitral podrá evaluar dentro de sus argumentos de su decisión, la capacidad económica que posee la entidad para poder estimar la modalidad de asignación de la propuesta económica denominada “bono por cierre de pliego”.

TRIGESIMO SEXTO: Conforme a tales fundamentos, esta **Vocalía Superior** considera que si una de las formas de solución heterocompositiva es la valoración de medidas dentro de parámetros razonables y adecuados, otra vez se aprecian elementos materiales suficientes para poder sustentar la posibilidad que la solución a tales problemas se podrán encaminar



conforme a la adecuación de estas pretensiones mediante la actuación debida del órgano competente.

Para ello, si a través del Exp. N° 0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado puntualmente que es rol del Estado promover una solución pacífica de los conflictos en materia colectiva laboral, tal como sucede dentro de la conciliación, mediación o arbitraje; entonces esta **Vocalía Superior** puede apreciar que la potestad, en materia arbitral, de atenuar propuestas irrazonables o abusivas si forma parte de aquella voluntad resolutive pacífica dentro del propio conflicto laboral y sujeto a la vigencia de los propios derechos fundamentales colectivos, pues el objeto de tal negociación pacífica e inmediata ha sido que lo acordado dentro de una negociación colectiva pueda ser viable, razonable, medible y ejecutable en el periodo acordado.

TRIGESIMO SETIMO: Así, al tener los siguientes fundamentos constitucionales esbozados dentro de la sentencia recaído en el Exp. N° 0008-2005-PI/TC, nuevamente el tribunal arbitral deberá fundamentar con mayores razones por el cual no se podría admitir la propuesta de la parte demandante, si se aprecia que la posibilidad de atenuar propuestas extremas si forma parte de la competencia de un colegiado arbitral en materia laboral, pues:

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

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

En cuanto al 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. (...)*



La labor conciliadora consiste en apaciguar y frenar la confrontación. Atenuar las diferencias, propiciar un diálogo constructivo y sugerir vías de entendimiento (...)"

Con esto, esta **Vocalía Superior** estima que los agravios formulados por la parte demandante deberán ser fundados, admitiéndose la declaración de la nulidad del laudo arbitral impugnado.

LJBB

.....

Lpderecho.pe