



EXP. N° 00068-2018-0-1801-SP-LA-08 (Expediente Electrónico)

S.S:

YANGALI IPARRAGUIRRE

BURGOS ZAVALATA

GONZALES SALCEDO

Fecha de Vista: 12/01/2021

***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 lleguen a un acuerdo, en cuyo caso crearán una norma que lo materialice.*

SENTENCIA

Lima, doce de enero del dos mil veintiuno.-

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

Viene en revisión a ésta instancia un nuevo pronunciamiento de fondo, conforme a los fundamentos señalados en la Apelación Laboral N° 13165-2019-Lima emitido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, al haberse declarado la nulidad de la Sentencia precedente.

ANTECEDENTES:

Resulta de autos que la **PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS** interpone demanda contra el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS - SINTRADE**, así como el **TRIBUNAL ARBITRAL**, a fin que este Colegiado Superior impugne el Laudo Arbitral, de fecha 28 de marzo de 2018, al adolecer vicios de nulidad conforme a lo establecido en el artículo 65° del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, así como los incisos a) y e), numeral 1° del artículo 63° de la Ley General de Arbitraje, el cual fuera aprobado por Decreto Legislativo N° 1071.



EXPOSICIÓN POSTULATORIA EXPRESADA POR LAS PARTES:

Del demandante.-

Funda su pretensión en las citas legales que hace mención, así como el hecho que el laudo arbitral impugnado ha contravenido los incisos a) y e) del numeral 1 del artículo 63° de la Ley General de Arbitraje, aprobado por Decreto Legislativo N° 1071, debido a que el mismo ha resuelto materias que por Ley son manifiestamente no susceptibles a arbitraje.

Además, no ha tenido en cuenta lo establecido en el artículo 6° de las Leyes N° 30518 y N° 30693, normas propias del presupuesto de l Sector Público para los años fiscales 2017 y 2018; en cuanto que las mismas prohíben la negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública.

Con tal finalidad, precisa que el laudo arbitral contraviene lo dispuesto en el artículo 65° del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, pues el Tribunal Arbitral se ha pronunciado en forma distinta a las propuestas finales formuladas de las partes; al solamente acoger la propuesta final de la parte demandada y excluyendo las tres pretensiones determinadas por la parte demandante. Así, carece de congruencia entre lo considerado y lo resuelto dentro de aquel fallo.

De la parte demandada.-

Admitida a trámite la demanda y corrido el traslado mediante Resolución N° 02, de fecha 10 de julio de 2018, se apersono el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS - SINTRADE contestando la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos; señalando que no se puede restringir el derecho que tienen los trabajadores a una negociación colectiva, consagrado en el artículo 28° de la Constitución Política del Estado y en el Convenio N° 151 de la OIT; ya que no resulta razonable que a través de la vía presupuestaria se restrinja el acceso a mejores condiciones remunerativas y productivas.

En consecuencia señala que las restricciones establecidas en el artículo 6° de la Ley N° 30518 resultan ser incompatibles con la Constitución, al establecer restricciones irrazonables, desproporcionadas y absolutas al ejercicio de la negociación colectiva para los trabajadores del sector público

.....

II. 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 impugnación del Laudo Arbitral, de fecha 28 de marzo de 2018, al adolecer vicios de nulidad conforme a lo establecido en el artículo 65° del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25 593, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, así como los incisos a) y e), numeral 1° del artículo 63° de la Ley General de Arbitraje, el cual fuera aprobado por Decreto Legislativo N° 1071.

.....

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 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 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”².

TERCERO: 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

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

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".



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.

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

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



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) *ue el convenio arbitral es inexistente, nulo, anulable, inválido o ineficaz.* Q
 - b) *ue una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro* Q



o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos.

- c) *ue 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.* Q
- d) *ue el Tribunal Arbitral ha resuelto sobre materias no sometidas a su decisión.* Q
- e) *ue el Tribunal Arbitral ha resuelto sobre materias que, de acuerdo a ley, son manifiestamente no susceptibles de arbitraje, tratándose de un arbitraje nacional.* Q
- f) *ue 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.* Q
- g) *ue la controversia ha sido decidida fuera del plazo pactado por las partes, previsto en el reglamento arbitral aplicable o establecido por el Tribunal Arbitral.* Q
- 2) *as 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.* L
- 3) *ratándose 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.* T
- 4) *a 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.* L
- (...)
- 7) *o 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.(...)"* N

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 colectiva⁵, en donde el convenio, como producto negocial, 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 normativas⁶ y las cláusulas obligacionales⁷) siempre que sean

⁵ 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.

⁶ 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 registrarán 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.

⁷ 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.



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.

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° 3 0057 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° 002 5-2013-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, con relación a la **contraversión de los incisos a) y e) del numeral 1 del artículo 63° de la Ley General de Arbitraje, aprobado por Decreto Legislativo N° 1071, el artículo 6° de las Leyes N° 30518 y N° 30693, así como las normas propias del presupuesto del Sector Público para los años fiscales 2017 y 2018;** el enfoque de la nulidad formulada se relaciona con la falta de motivación correspondiente a las condiciones presupuestarias necesarias para poder evaluar la viabilidad de la condición colectiva, en cuanto que tales normas a través de los años han prohibido la negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública. Por ello, la parte demandante sostiene que la inaplicación de las normas de presupuesto, a través del control difuso, pues tal interpretación ha vulnerado las normas fundamentales en materia presupuestaria y planificación del gasto dentro del Estado, pues se olvida que la negociación colectiva deberá sujetarse a las posibilidades presupuestarias que cuenta la entidad.

Para tal fin, este **Colegiado Superior** estima pertinente que -para acceder a mejores condiciones de trabajo o incrementos remunerativos- la negociación colectiva es 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.

Para ello, el Tribunal Constitucional, a través del Expediente N° 03561- 2009-PA/TC, estableció 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.”

DECIMO NOVENO: De esta manera, este **Colegiado Superior** podrá apreciar que, en materia presupuestaria y durante varios periodos legislativos, 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 podrá apreciar la prerrogativa constitucional de admitir la posibilidad de aprobar los incrementos remunerativos a través del ejercicio del presente derecho fundamental; pues 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 resulta válido el argumento 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: 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 infundada.

En tal sentido, 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; conllevando a que el presente argumento formulado en la demanda sea desestimado y se declare infundada la demanda.

VIGESIMO PRIMERO: Además, si se tiene presente que aquella *vacatio sententiae* ha excedido irrazonablemente su cometido y el parlamento ni siquiera ha cometido su función de legislar la negociación colectiva conforme el derecho constitucional a la negociación colectiva; 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.

Para ello, si el Tribunal Constitucional, a través del Expediente N°03561- 2009-PA/TC, ha estableció 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.”

De esta manera, este **Colegiado Superior** podrá ahora apreciar que la necesidad de contar con una partida presupuestal previa deberá 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.

.....

VIGESIMO SEGUNDO: Del Caso Concreto.- Sobre la causal relacionada con el **análisis unilateral o antojadiza relacionada a 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 de las partes; se observa que el objeto de la misma se sujeta a la adopción del referido colegiado de la propuesta final ofrecido por el sindicato demandado y excluyendo las tres pretensiones determinadas por la parte demandante.

En base a tales aspectos, la parte demandante considera que el fallo ha sido incongruente, pues esta instancia arbitral ha desestimado tres propuestas ofrecidas por la entidad demandante.

VIGESIMO TERCERO: 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, dentro del considerando 55 de la resolución impugnada, el Tribunal Arbitral ha realizado una atenuación de la propuesta ofrecida por la parte demandada; en cuanto que en diversos puntos ofrecidos por la parte demandante (conforme a la



competencia del fuero arbitral) la única oferta formulada era la PROPUESTA CERO.

En efecto, solamente existía la posibilidad de evaluar la propuesta sostenida por la parte demandada dentro de aquel procedimiento arbitral, en cuanto que se aprecia objetivamente una clara respuesta negativa absoluta de los incrementos económicos pretendidos (propuesta cero) dentro de la negociación colectiva; para ello si se considera los siguientes elementos probatorios:

“(…) Con Oficio N° 1210-2017-DV-2017-EF/53.01 la Dirección de Gestión de Recursos Humanos señala que la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 “Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013”, ha establecido con el carácter permanente en el tiempo, que “Los procedimientos de negociación o arbitraje laboral solo podrían tener condiciones de trabajo”. Ello, resulta concordante con la prohibición que, las diferentes leyes anuales de presupuesto (incluida la del 2007), se establece para todas las entidades públicas (...) Como se ha expresado, las diversas y sucesivas Leyes de Presupuesto para el Sector Público, de años anteriores, incluyendo la del año 2017 y del presente ejercicio, establecen limitaciones aplicables a las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud del cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos (...) En tal sentido, cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte dichas normas imperativas, es nulo y corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar, ante el órgano jurisdiccional competente, la nulidad de tales acuerdos (convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos, a fin de dejarlos sin efecto (...)”

“(…) En virtud de estas consideraciones, no encontrando fundamento legal para la oposición que LA ENTIDAD y luego de compulsar las propuestas finales presentadas por las partes, este Tribunal llega a la conclusión de que la posición final presentada por LA ENTIDAD, respecto a las condiciones económicas: Prestación Alimentaria (literal a, del Pliego), Pago cuota de la EPS (literal b del Pliego) y Bonificación por Vacaciones (literal c del Pliego), consisten en una propuesta CERO, lo cual hace inlegible porque no contiene oferta alguna que permita cotejarla con la propuesta del SINDICATO. El Tribunal Arbitral considera que la propuesta final CERO presentada por LA ENTIDAD carece de sentido material, por lo que respecto a los puntos señalados constituye una ausencia de propuesta acerca de la cual este tribunal pueda optar (...)”

Entonces, conforme a los elementos citados, era necesario que el referido colegiado arbitral evalúe los conceptos solamente propuestos por el sindicato demandado dentro del proceso colectivo, al ser la única propuesta viable en tales circunstancias, al no existir una conducta razonable por la entidad demandante y ni quiera sujeta a las normas de la Buena Fe.



VIGESIMO CUARTO: Con respecto a una estricta atenuación de los conceptos propuestos por la parte demandada en el procedimiento descrito, se podrá apreciar que el sindicato demandado solicitaba estos conceptos:

“(…) A. *Condiciones Económicas:*

1. *Prestación alimentaria.*

DEVIA conviene a otorgar a cada trabajador bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, cupones o vales de alimentos como prestación alimentaria mensual por el monto equivalente al 20% del monto de la remuneración percibida.

2. *Pago cuotas EPS.*

DEVIDA conviene en asumir el pago por el monto total de las cuotas mensuales a la Entidad Prestadora de Salud a la que estén afiliados los trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, incluyendo los descuentos que actualmente se viene realizando a los trabajadores afiliados a la EPS RIMAC.

3. *Bonificación por vacaciones.*

DEVIDA conviene en otorgar una bonificación por vacaciones a cada trabajador bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, equivalente a una remuneración bruta mensual, la cual se hará efectiva en planilla única de pago en el mes que corresponda al uso de vacaciones programadas.

4. *Montos de CTS no depositados.*

DEVIDA conviene a afectar el depósito de los montos correspondientes a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de los periodos semestrales vencidos a la fecha, incluyendo el pago de intereses.

B, Condiciones Laborales

1. *Participación en el proceso de inclusión de la Ley SERVIR*

DEVIDA conviene en autorizar la participación de un representante del SINTRADE en los procesos que lleven a cabo para la inclusión de DEIVA en la Ley SERVIR y, asimismo, conviene revisar el proceso efectuado con este fin por la gestión del Abogado Alberto Otárola Peñaranda.

2. *Desplazamiento de personal*

DEVIDA conviene dejar sin efecto todos los desplazamientos efectuados a los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, incumpliendo las normas legales vigentes y en clara violación del principio de legalidad y como actos manifiestos de hostilidad y abuso de autoridad. DEVIDA conviene efectuar las investigaciones correspondientes para las responsabilidades y sanciones a los funcionarios que dispusieron el desplazamiento de los trabajadores incumpliendo las normas legales vigentes (...)”

Por lo que, al apreciar que algunos de estos conceptos solicitados por el sindicato demandado pudiesen resultar excesivos o irrazonables dentro del periodo pactado entre las partes procesales (al ser de carácter no determinado o sujeto a un amplio margen de interpretación), resulta lógico y adecuado que



el citado tribunal arbitral hay atenuado la propuesta presentada por el sindicato (adoptando algunas pretensiones solicitadas); en cuanto que la propia experiencia y diversas controversias jurisdiccionales han determinado que las propuestas individuales e interminables (en materia económica) pueden ser excesivas y hasta perjudiciales hasta para las mismas partes procesales.

VIGESIMO QUINTO: Conforme a tales fundamentos, este **Colegiado Superior** estima que la asignación parcial realizada por el Tribunal Arbitral no afecta el principio constitucional de la motivación de las resoluciones judiciales o pueda ocasionar alguna incongruencia procesal; en cuanto que el fuero arbitral es autónomo de conformidad con lo establecido en el inciso 1) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú y en donde aquella potestad de atenuación se sujeta a una posibilidad que poseen aquellos órganos arbitrales para poder integrar o atenuar propuestas, con el objeto que las pretensiones sujetas a un convenio colectivo puedan realizarse de manera adecuada o no puedan ser objeto de pretensiones excesivas o que se vuelvan irrazonables.

Para tal finalidad, si se aprecia que la atenuación de la propuesta se ha sujetado a los siguientes elementos:

“(...) Por los fundamentos expuestos anteriormente el Tribunal ha considerado equitativo acoger la propuesta del SINDICATO, otorgando solo aquellos puntos en los que tenía competencia o procedía la sustracción de la materia, no obstante atenuando las cláusulas uno, dos y tres de la propuesta, pues así como han sido formuladas, resulta desproporcionada. En tal medida, al admitirla se debe ponderar que estamos frente a una propuesta final extrema, estando facultado el Tribunal Arbitral, a atenuarla según norma sustantiva expresa (artículo 65 del TUO de la LRCT), conforme se aprecia en la parte resolutive (...) Por estas consideraciones, el Tribunal Arbitral acoge la propuesta final presentada por EL SINDICATO (...)”

Entonces llegaremos a la conclusión que la desestimación de las tres últimas propuestas ofrecidas por la entidad demandante no significará nuevamente alguna vulneración del principio de congruencia procesal o un vicio de motivación, en cuanto que el colegiado arbitral ha establecido claramente que el cuarto punto referente a las condiciones económicas (afectación de los depósitos de la CTS vencidos a la fecha) o los dos puntos siguientes previstos en las condiciones de trabajo (participación del sindicato dentro del traslado de la entidad al régimen SERVIR o la anulación del desplazamiento del personal) han resultado irrazonables dentro de un periodo concreto y determinado; por consiguiente, se podrá apreciar que esta modalidad es una forma válida y adecuada de atenuación de pretensiones, en tanto se reitera que el objeto del arbitraje es la búsqueda de una solución o atenuación pacífica de un conflicto, conforme a lo desarrollado a través del Exp. N° 000 8-2005-PI/TC por parte del Tribunal Constitucional.

VIGESIMO SEXTO: Ahora bien, si se tiene presente que el rol propio de las formas de solución heterocompositiva es la solución de los conflictos 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 este **Colegiado Superior** puede apreciar que la potestad, en materia arbitral, de atenuar propuestas irrazonables o abusivas si forma parte de aquella voluntad resolutoria 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.

Así, al tener los siguientes fundamentos constitucionales esbozados dentro de la sentencia recaído en el Exp. N° 0008-2005-PI/TC, nuevamente 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 (...)

Por lo que, conforme a tales considerando, esta instancia jurisdiccional reitera que el Tribunal Arbitral si ha poseído la facultad de atenuar las propuestas final de una de las partes (es decir, una modalidad de atenuación) mediante una redistribución equitativa, admitir ciertos puntos expuestos dentro de la propuesta e incluso considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra parte.



VIGESIMO SETIMO: En consecuencia, el Tribunal Arbitral no se encontraba obligado a la elección de una de las propuestas íntegras de las partes, sino que también, tal como sucede en el sector privado, podía combinar planteamientos de una y otra parte o atenuar posiciones claramente extremas, sin que para ello este sujeto a alguna causalidad particular u objetiva.

Con esto, este **Colegiado Superior** estima que el presente extremo de la demanda deberá ser declarado infundado.

.....

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138º de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

HA RESUELTO:

1. Declarar **INFUNDADA** la demanda interpuesta por el **PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS** contra el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS - SINTRADE** y el **TRIBUNAL ARBITRAL**, sobre impugnación de laudo arbitral.
2. Consentida la presente resolución, **ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE** los actuados.
3. **Notifíquese.-**
LJBB