



EXP. N° 00016-2015-0-1801-SP-LA-01 (Expediente Físico)

S.S:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONES RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

Fecha de Vista: 05/08/2021

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, cinco de agosto 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 esta instancia un nuevo pronunciamiento de fondo, conforme a los fundamentos señalados en la Apelación Laboral N° 19262-2018-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 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO LIBRE** interpone demanda contra el **SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE PUEBLO LIBRE**, así como el **TRIBUNAL ARBITRAL**, a fin que este Colegiado Superior declare sin efecto el Laudo Arbitral, de fecha 26 de diciembre de 2014, al adolecer vicios de nulidad conforme a lo establecido en el artículo 66° del Decreto Supremo N° 001-2003-TR al momento de:



- a) Contravenir el artículo 30 del Decreto Legislativo N°955.
- b) Inobservar los artículos 8°, 55°, 65° y la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N°28411.
- c) Vulnerar las prohibiciones presupuestarias referentes a los incrementos remunerativos.
- d) No tener presente el artículo 1° del Decreto Supremo N°070-85-PCM.
- e) Inaplicar el artículo 77° de la Constitución Política del Perú, así como el artículo VIII del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972.

EXPOSICIÓN POSTULATORIA EXPRESADA POR LAS PARTES:

Del demandante.-

Funda su pretensión en las citas legales que hace mención, así como el hecho que dentro del laudo arbitral se han asignado pretensiones económicas, vulnerando de esta manera las normas propias del presupuesto del Sector Público contemplado en el artículo 77° y siguientes de la Constitución Política del Estado; en cuanto que las mismas prohíben la negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública.

De la demandada.-

Admitida a trámite la demanda y realizado el avocamiento mediante Resolución N° 01, de fecha 18 de marzo de 2016, se apersono el **SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE PUEBLO LIBRE** 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 dentro de las normas presupuestarias 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; agregando que el presente proceso solamente es un reexamen sobre el fondo de la controversia.

.....

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 declare sin efecto el Laudo Arbitral, de fecha 26 de diciembre de 2014, al adolecer vicios de nulidad conforme a lo establecido en el artículo 66° del Decreto Supremo N° 001-2003-TR.

.....

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 controversias, prescindiendo de la jurisdicción ordinaria⁴ o potestativo cuando

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".

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



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

c) *ue la composición del Tribunal Arbitral o las actuaciones arbitrales no se han* Q



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) *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 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.

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 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 conceptoseconómicos 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 sujetará 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.

.....

Ahora bien, al tener presente que la nulidad contenida en la Apelación Laboral N° 19262-2018-Lima, emitido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, solamente se ha sujetado a la motivación relacionada con las prohibiciones presupuestarias así como la valoración del informe económica financiera emitida por la autoridad administrativa de trabajo; entonces este órgano jurisdiccional de primera instancia considera que el objeto de la controversia solamente se limitará a tales puntos, por ser la fuente de evaluación relacionada con el deber de motivación de los organismos judiciales.

.....

DECIMO OCTAVO: Del Caso Concreto.- De los fundamentos vertidos en la demanda, con relación a la **contraversión a las normas propias del presupuesto del Sector Público y las prohibiciones de incremento de conceptos económicos**; 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 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, a pesar que la Corte Suprema de la República (a través de la presente Apelación Laboral N° 29262-2018-Lima) haya señalado que la prohibición de incrementos económicos se encontraba sustentada dentro del periodo de “Vacatio Sententiae” o la prohibición de efectos retroactivos; sin embargo, este **Colegiado Superior** no comparte expresamente tal interpretación realizado por el superior jerárquico, respecto a la aplicación de las normas en materia presupuestaria (durante varios periodos legislativos), por cuanto el Congreso de la República no ha cumplido con promulgar reiteradamente una norma en el cual se admita la posibilidad que los trabajadores públicos puedan acceder a incrementos económicos, el cual no puede sujetarse una prohibición por el solo acto de voluntad del Poder Legislativo.

Con ello, al apreciar una clara omisión legislativa y el cual amerita un claro acto de arbitrariedad, se podrá apreciar la prerrogativa constitucional de admitir la posibilidad de aprobar los incrementos remunerativos a través del ejercicio del presente derecho fundamental desde el momento de las prohibiciones establecidas dentro de las normas de presupuesto; 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.

VIGESIMO: En efecto, no resulta razonable que la validez de las normas de presupuesto, declaradas inconstitucionales mediante el Exp. N° 0025-2013-PI/TC y acumulados, ahora sean admitas mediante un tipo de validez temporal en referencia a las prohibiciones absolutas en referencia a la declaración producida durante el periodo de la “Vacatio Sententiae”; por cuanto que la declaración de inconstitucionalidad de una norma no podrá permitir un tipo de ventaja temporal a cierta parte procesal (en este caso, a la administración pública) dentro del periodo de su vigencia formal, en cuanto que el mismo garantizará que una norma declarada inconstitucional desde su promulgación sea a la vez constitucional durante su vigencia previa.

Para esto, a pesar que, dentro del Exp. N° 0025-2013-PI/TC - acumulados, se haya determinado los efectos inmediatos de la constitucionalidad se hayan encontrado sujetas a una vacatiosententiae conforme a los siguientes términos:



“(…) REITERAR la exhortación al Congreso de la República en la sentencia de inconstitucionalidad de fecha 3 de setiembre de 2015 (Expedientes 3-2013-PI; 04-2013-PI; 23-2013-PI-acumulados) para que, en el marco de sus atribuciones y, conforme a lo señalado en el fundamento 157 de la presente sentencia, apruebe la regulación de la negociación colectiva, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año, lapso dentro del cual se decreta la vacatiosententiae del punto resolutivo 1.b al Li y el punto resolutivo 2 de esta sentencia (…)”

Sin embargo, tal aspecto descrito no podría significar (bajo ninguna circunstancia) que se admita formalmente un tipo de constitucionalidad dentro del periodo previo a la declaración de inconstitucionalidad por parte del Tribunal Constitucional, por cuanto que la declaración de inconstitucionalidad significaría un periodo de plena validez dentro de la realidad y el cual limitaría de declaración de inconstitucionalidad.

VIGESIMO PRIMERO: Para que no exista duda de lo afirmado, se deberá tener presente que el Tribunal Constitucional ya ha señalado que no se podrá admitir razonablemente un tipo de validez temporal de las normas inconstitucionales, por cuanto que la misma significaría que la inconstitucionalidad puede ser limitada temporalmente a partir de su declaración y no desde su entrada en vigencia del ordenamiento jurídico.

En ese sentido, de la revisión de los fallos recaídos en el Exp. N° 047-2004-AI/TC y el Exp. N° 4587-2004-AA/TC, se podrá apreciar que el Tribunal Constitucional no admite aquella modalidad excepcional respecto algún tipo de validez temporal de una norma declarada inconstitucional; pues el efecto será la expulsión inmediata del sistema jurídico y la eliminación de sus efectos en todos los casos reales en donde se haya aplicado.

Por consiguiente, si se analiza los fundamentos recaídos dentro de los expedientes recaídos en el N° 047-2004-AI/TC y el N° 4587-2004-AA/TC, se podrá apreciar que la declaración de inconstitucionalidad recaerá sobre todas las prohibiciones presupuestales debatidas dentro de tal proceso, en cuanto:

“(…) Si ante el argumento para que se declare la inconstitucionalidad de "la Ley" fue que ésta tendría una vocación de aplicación retroactiva (...) Al amparo de una ley derogada por desuetudo; ahora, la aseveración de que efectivamente la Ley (...) Se encontraría derogada, aunque no por desuetudo, sino en forma tácita, obliga a que el Tribunal responda a las siguientes interrogantes: ¿si fue derogada tácitamente por la Ley impugnada, como ésta es capaz de autorizar que se continúe un proceso de nombramiento realizado al amparo de una ley que ya no se encuentra vigente?; ¿tiene, por ello, efectos retroactivos? (...) El artículo 103° de la Constitución establece que (...) “Una ley sólo se deroga por otra ley”. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad. Las formas que puede asumir la derogación de una ley han sido precisadas por el artículo I del Título Preliminar del Código Civil (...) Y si bien las disposiciones de dicho Título Preliminar tienen formalmente rango de ley, en la STC N.° 2235-2004-AA/TC este Colegiado ha sostenido que algunas de ellas, como su artículo I, en realidad constituyen "normas materialmente constitucionales, puesto que su objeto es regular un aspecto vinculado con la creación y vigencia de las normas



jurídicas estatales (...) En lo que aquí interesa, la derogación de una ley puede ser expresa o tácita. Es expresa cuando una ley posterior declara que la anterior cesó en su vigencia. Es tácita cuando el objeto regulado por la ley vieja es incompatible con la efectuada por la ley nueva, o cuando la materia de aquella es regulada íntegramente por la ley nueva (...)” (Exp. N°047-2004-AI/TC)

“(...) En opinión del Tribunal Constitucional, las obligaciones de investigar y sancionar a los responsables de las violaciones de los derechos humanos por el caso "Barrios Altos" ordenada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el ordinal 5 del fallo de la sentencia, no se circunscriben, como ha sido interpretado por el recurrente, sólo a los supuestos contemplados en los ordinales 3 y 4 de dicho fallo; es decir, en relación a aquellas resoluciones judiciales que se dictaron aplicando las leyes de amnistía dejadas sin efecto. Comprende, también, al ordinal 2, en todos los aspectos que allí se desarrollan; esto es, la declaración de que el Estado peruano violó el derecho a la vida, el derecho a la integridad personal y las garantías y protección judiciales de las víctimas y sus familiares (...) En mérito de ello, el Tribunal Constitucional considera que la obligación del Estado de investigar los hechos y sancionar a los responsables por la violación de los derechos humanos declarados en la Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos no sólo comprende la nulidad de aquellos procesos donde se hubiese aplicado las leyes de amnistía N.º 26479 y N.º 26492, tras haberse declarado que dichas leyes no tienen efectos jurídicos, sino también toda práctica destinada a impedir la investigación y sanción por la violación de los derechos a la vida e integridad personal, entre las cuales se encuentran las resoluciones de sobreseimiento definitivo como las que se dictaron a favor del recurrente (...)” (Exp. N°4587-2004-AA/TC)

En consecuencia, no resulta válido el argumento por el cual existe la necesidad de evaluar perpetuamente las normas de carácter presupuestario sobre una presunta constitucionalidad (por el cual se prohíben el incremento de remuneraciones por la propia aplicación de la Ley N°30057, ya declaradas inconstitucionalmente) al momento de admitir las cláusulas de negociación colectiva durante el periodo 2014 - 2015; pues tal conducta conllevará a concluir necesariamente que tales normas eran sido constitucionales, 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 SEGUNDO: 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 TERCERO: Además, si se tiene presente que aquella vacatiosententiae 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 establecido que la Negociación Colectiva deberá 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. Conllevando que el presente extremo de la demanda sea declarado infundado.

.....



VIGESIMO CUARTO: Del Caso Concreto. -Referente a la causal sujeta a la **omisión del laudo arbitral sin tener en cuenta el informe económico**, se podrá apreciar que el mismo no ha sido formulado dentro de la demanda, no ha sido objeto de controversia o siquiera punto de debate dentro de la audiencia de vista de la causa; por cuanto que el objeto de la acción procesal solamente se ha concentrado en la vulneración de las normas presupuestales.

En ese sentido, a pesar que, dentro de la Apelación Laboral N° 29262-2018-Lima, la Corte Suprema de la República haya estimado que la primera instancia deberá pronunciarse sobre la validez del laudo arbitral sin la evaluación del informe económico financiero emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE; sin embargo, esta Sala Superior discrepa respetuosamente con aquella posición jurisdiccional, en cuanto que la inserción de aquella causal nos conllevaría a evaluar a una pretensión no formulada por las partes procesales o la posibilidad de evaluar dentro de la controversia una situación que no siquiera ha sido debatida o trasladada a las partes procesales. Asimismo, se deberá tener presente que no se ha podido trasladar la presente causal a la parte demandada, en cuanto que no ha participado de la vista de la causa, por lo que tampoco se está garantizando el derecho constitucional a la Defensa y al Debido Proceso al momento de trasladar una causal no formulada inicialmente.

Para ello, a pesar que la causal de nulidad del laudo arbitral se pueda enfocar a través de una inicial falta de valoración del referido informe financiero emitida por la autoridad administrativa de trabajo y el cual pudiese analizarse desde la aplicación del principio denominado *lura Novit Curia*; pero también consideramos que la verificación legal y constitucional del mismo deberá ser pretendido dentro de la demanda inicial o por lo menos que exista un debate oral entre las partes procesales con respecto a su implementación dentro del fallo; en cuanto que será incongruente y arbitrario que se resuelva dentro de la sentencia una causal de nulidad que ni siquiera ha sido formulada por las partes, no se les haya trasladado a las partes en controversia o que mínimamente no se les pueda garantizar el ejercicio a la defensa o el contradictorio probatorio.

VIGESIMO QUINTO: En ese sentido, se deberá tener presente que la aplicación del principio de congruencia procesal o la posibilidad de ejercer el derecho a la defensa dentro del proceso resulta esencial y necesaria para mantener la vigencia de los derechos fundamentales dentro del proceso laboral; por cuanto que, a través de la misma, se podrá evitar pronunciamientos judiciales bajo pretensiones no formuladas o que siquiera hayan sido trasladadas a las partes procesales para el debate.

Con esto, sea a través de la revisión de la sentencia recaída en el Exp. N° 1300-2002-HC/TC así como en el Exp. N° 7022-2006-PÄ/TC, se podrá apreciar que el debido desarrollo de un proceso laboral se sujetará a la congruencia entre lo pretendido lo resuelto dentro del proceso laboral; entonces existe certeza que no resultará atendible lo ordenado en la Apelación Laboral N° 29262-2018-Lima a la óptica de la primacía de los derechos fundamentales, por cuanto:



“(…) Este Tribunal Constitucional ha señalado que el principio de congruencia es uno que rige la actividad procesal, y obliga al órgano jurisdiccional a pronunciarse sobre las pretensiones postuladas por los justiciables (…)”(Exp. N° 1300-2002-HC/TC)

“(…) Dicho principio garantiza que el juzgador resuelva cada caso concreto sin omitir, alterar o exceder las pretensiones formuladas por las partes (…)”(Exp. N° 7022-2006-PA/TC)

“(…) En cuanto a la congruencia procesal, como elemento de la debida motivación, este Tribunal Constitucional ha señalado que dicho principio prohíbe a los jueces cometer desviaciones que supongan una alteración del debate procesal, o el dejar incontestadas las pretensiones (…)”(Exp. N° 00728-2008-PHC/TC)

VIGESIMO SEXTO: Ahora bien, a pesar que tal causal no haya sido presentada dentro de la demanda, también se aprecia objetivamente que no ha existido necesidad que el Tribunal Arbitral deba considerar la calificación de un Informe Económico Financiero emitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro del presente procedimiento arbitral; por cuanto que -dentro del presente caso- el Tribunal Arbitral ha demostrado que tal informe económico ha sido formulado mediante un documento presentado por la parte demandada, tal como se señala dentro del propio laudo arbitral y el cual se ratifica dentro del procedimiento arbitral.

En base a ello, el requerimiento de un informe económico financiero de manera estricta por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, dentro del presente proceso, resultaría contraproducente, irrazonable y contradictoria, desde un enfoque u óptica constitucional; por cuanto el propio Tribunal Arbitral ha establecido que se obtuvo una mayor liquidez correspondiente a fondos propios recaudados por la parte demandante (en base a su propio informe financiero) y no ser contradicha dentro de la presente etapa procesal, pues no ha sido cuestionada por la parte demandante dentro del desarrollo de la vista de la causa ante esta segunda instancia .

VIGESIMO SETIMO: Por tales motivos, al haber cumplido las normas legales y jurisprudenciales pertinentes, este **Colegiado Superior** considera que el Tribunal Arbitral no ha incurrido en causal de nulidad prevista en el artículo 65° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR; pues, ha sido expedido conforme al sentido expreso de una norma legal de orden público, pues el laudo se ha sujetado a las condiciones materiales que posee la entidad para poder valorar los incrementos remunerativos.

Asimismo, será importante precisar que los Laudos Arbitrales deberán encontrarse sujetos a las formalidades de ley desde un enfoque sujeto a la razonabilidad constitucional, pues para su emisión por parte del Tribunal Arbitral deben contar obligatoriamente con el respectivo informe económico de la Autoridad Administrativa de Trabajo, de conformidad con el artículo 57° del reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por



Decreto Supremo número 011-92-TR; por consiguiente, se advierte la validez del laudo impugnado, pues su coherencia material se ha sujetado a los ingresos esgrimidos conforme al informe económico referente a los ejercicios económicos aceptado por la misma municipalidad.

.....

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° 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 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO LIBRE** contra el **SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE PUEBLO LIBRE** y el **TRIBUNAL ARBITRAL**, sobre impugnación de laudo arbitral.
2. Consentida la presente resolución, **ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE** los actuados.
3. **Notifíquese.** -
LJBB