

**Notificación de Laudo Arbitral SINTRASESAM / Municipalidad Distrital de San Miguel**

3 de Febrero de 2026 22:29

De: "Laura Torres" &lt;laurakts15@gmail.com&gt;

Para: "procuraduria" &lt;procuraduria@munisanmiguel.gob.pe&gt; "ssintrasesam" &lt;ssintrasesam@gmail.com&gt; "Jose Alvarado" &lt;jlalvarado007@gmail.com&gt; "PAUL CARLOS ARRÓSPIDE CÁCERES" &lt;paularospide@munisanmiguel.gob.pe&gt; "jaawpfla" &lt;jaawpfla@gmail.com&gt;

CC: "Ivan Parédez" &lt;ivanparedez@gmail.com&gt; "José Castillo" &lt;josecastillotavara2004@gmail.com&gt; "ronysalazarabogado" &lt;ronysalazarabogado@gmail.com&gt; "ivan" &lt;ivan@paredez.pe&gt;

 Laudo Arbitral ...O 2025-FIRMADO.pdf (2.2 MB) [Descargar](#) | [Maletín](#) | [Eliminar](#)

Lima, 3 de febrero de 2026.

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL**

Avenida Federico Gallese No. 370, distrito de San Miguel.

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERENAZGO DE SAN MIGUEL - SINTRASESAM**

AA.HH 2 de Julio, Manzana "A", Lote 03- Callao

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes en mi calidad de Secretaria Arbitral del Tribunal Arbitral conformado para resolver la negociación colectiva de la referencia.

Al respecto, cumplo con notificarles el **Laudo Arbitral** de fecha 28 de enero de 2026, el cual consta de noventa y un (91) folios y se adjunta al presente correo en formato PDF.

Se deja constancia de que la presente notificación se realiza dentro del plazo establecido en el artículo 18.4 de la Ley No. 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal.

Agradeceré confirmar la recepción del presente correo electrónico a la brevedad posible.

Atentamente,

Laura Torres Soto  
**Secretaria Arbitral**

--

This message has been scanned for viruses and dangerous content by **MailScanner**, and is believed to be clean.

Chat



---

## **Negociación colectiva**

---

Arbitraje seguido entre:

### **SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERENAZGO DE SAN MIGUEL – SINTRASESAM**

Representado por José Antonio Lizarzaburu Huamán, identificado con DNI No. 25805209; Humberto Marcelino Ramos Paucarpura, identificado con DNI No. 25742067; Eggar Víctor Flores Becerra, identificado con DNI No. 25446362. Asesorado por José Luis Alvarado Alvarado, identificado con DNI No. 07256633 y registro del Colegio de Abogados de Lima No. 22911; y Norma Patricia Rebaza García, identificada con DNI No. 09325972.

### **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL**

Representada por el procurador público municipal Paul Carlos Arróspide Cáceres, identificado con DNI No. 25718490 y registro del Colegio de Abogados de Lima No. 35725; el abogado delegado de la procuraduría Justo Alfredo Albuja Whu, identificado con DNI No. 07755655 y registro del Colegio de Abogados de Lima No. 30076; Gustavo Chauca Huerta, identificado con DNI No. 09736026, Subgerente de la Unidad de Contabilidad; y Luis Augusto Rodríguez Gonzales, identificado con DNI No. 46208814, Coordinador de Presupuesto de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

---

---

### **LAUDO ARBITRAL**

emitido por el:

---

---

### **TRIBUNAL ARBITRAL**

Presidente: Ivan Parédez Neyra.  
Árbitro: José Antonio Castillo Távara.  
Árbitro: Rony Salazar Martínez.

---

**Lima, 28 de enero de 2026.**

## LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los días 21 y 23 de enero de 2026, se reunió el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a los puntos sometidos a su decisión correspondiente a la negociación colectiva del pliego de reclamos 2025-2026 entre la "**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL**" (en adelante, **LA MUNICIPALIDAD**) y el "**SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERENAZGO DE SAN MIGUEL – SINTRASESAM**" (en adelante, **EL SINDICATO**), tramitada ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, conformado bajo la presidencia de Ivan Parédez Neyra y los árbitros, José Antonio Castillo Távora y Rony Salazar Martínez, con el objeto de emitir el correspondiente laudo arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por la Ley No. 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, sus lineamientos de implementación aprobados por Decreto Supremo No. 008-2022-PCM, así como lo dispuesto en el Decreto Supremo No. 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, TUO de la LRCT), su reglamento aprobado por Decreto Supremo No. 011-92-TR y demás normas que resulten aplicables.

### **I. ANTECEDENTES: INICIO DEL PROCESO ARBITRAL:**

#### **A. INICIO DEL PROCESO ARBITRAL.**

1. Con fecha 15 de julio de 2025, el presidente del Tribunal Arbitral envió -por correo electrónico- la carta s/n, de la misma fecha, al secretario general de **EL SINDICATO**. A través de dicha carta, se informó su designación y se le invitó a la audiencia virtual de instalación del arbitraje correspondiente al periodo 2025, programada para el 21 de julio de 2025, a las 9:00 horas, a través de la plataforma *Zoom*.
2. Con fecha 15 de julio de 2025, el presidente del Tribunal Arbitral envió -por correo electrónico- la carta s/n, de la misma fecha, a la unidad de Recursos Humanos de **LA MUNICIPALIDAD**. A través de dicha carta, se informó su designación y se le invitó a la audiencia virtual de instalación del arbitraje correspondiente al periodo 2025, programada para el 21 de julio de 2025, a las 9:00 horas, a través de la plataforma *Zoom*. Asimismo, se informó que la referida carta estaba siendo enviada tanto a la Procuraduría Pública Municipal como a la Procuraduría Pública Especializada en Materia Hacendaria, debiendo definirse cuál de ellas actuaría como su representante en el proceso arbitral.
3. Con fecha 15 de julio de 2025, el presidente del Tribunal Arbitral envió -por correo electrónico- la carta s/n, de la misma fecha, a la Procuraduría Pública Municipal de **LA MUNICIPALIDAD**. A través de dicha carta, se informó su designación y se le invitó a la audiencia virtual de instalación del arbitraje correspondiente al periodo 2025, programada para el 21 de julio de 2025, a

las 9:00 horas, a través de la plataforma *Zoom*. Asimismo, se informó que la carta en referencia, en copia, también era puesta en conocimiento de la Procuraduría Pública Especializada en Materia Hacendaria y de recursos humanos de **LA MUNICIPALIDAD**.

4. Con fecha 15 de julio de 2025, el presidente del Tribunal Arbitral envió -por correo electrónico- la carta s/n, de la misma fecha, a la Procuraduría Pública Especializada en Materia Hacendaria. A través de dicha carta, se informó su designación y se le invitó a la audiencia virtual de instalación del arbitraje correspondiente al periodo 2025, programada para el 21 de julio de 2025, a las 9:00 horas, a través de la plataforma *Zoom*. Asimismo, se informó que la carta en referencia, en copia, también era puesta en conocimiento de la Procuraduría Pública Municipal.
5. De acuerdo a lo programado, el 21 de julio de 2025, se realizó la audiencia de instalación y fijación de las reglas que regirían el proceso arbitral. En dicha oportunidad, quedó constituido formalmente el Tribunal Arbitral y se dio lectura a las reglas del presente proceso arbitral. Adicionalmente, **LA MUNICIPALIDAD** informó que presentaría una cuestión previa y/o excepciones, por lo que el Tribunal Arbitral otorgó el plazo de tres (3) días para que pueda fundamentar su pedido. Luego de ello se otorgaría un plazo igual a **EL SINDICATO** para que absuelva traslado.
6. Por tanto, se indicó que la diligencia de intercambio de propuestas finales se suspendería hasta que el pedido sea resuelto.
7. El acta firmada por las partes y los miembros del Tribunal Arbitral fue notificada a las partes el 30 de julio de 2025.
8. Con fecha 25 de julio de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito con la sumilla "Apersonamiento y Formulo Cuestión Previa y Excepciones".
9. Mediante Resolución No. 1, de fecha 30 de julio de 2025, el Tribunal Arbitral dio cuenta del escrito presentado por **LA MUNICIPALIDAD** y corrió traslado del referido escrito a **EL SINDICATO** por el plazo de tres (3) días hábiles. Finalmente, se recordó a las partes que los plazos del proceso arbitral se encontraban suspendidos hasta que el Tribunal Arbitral resuelva la cuestión previa.
10. Con fecha 1 de agosto de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito con la sumilla "Solicito audiencia para informar oralmente".
11. Con fecha 4 de agosto de 2025, **EL SINDICATO** presentó un escrito con la sumilla "Absuelve cuestión previa y excepciones formuladas por la Municipalidad Distrital de San Miguel".

12. Con fecha 18 de agosto de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito con la sumilla "Absolvemos correo del 14/08/2025".
13. Mediante Resolución No. 2, de fecha 18 de agosto de 2025, el Tribunal Arbitral dio cuenta de los escritos presentados por las partes y, en atención del pedido de **LA MUNICIPALIDAD**, se programó la audiencia de sustentación de cuestiones previas y excepciones procesales para el 29 de agosto de 2025 a las 11:00 horas. En segundo lugar, se tuvo por cumplido el pago de honorarios por parte de **EL SINDICATO**. En el caso de **LA MUNICIPALIDAD**, se otorgó el plazo de diez (10) días hábiles para que puedan realizar el pago de honorarios pendiente. Finalmente, se recordó que el plazo estaba suspendido hasta que el Tribunal Arbitral emita un pronunciamiento respecto de las cuestiones previas planteadas por **LA MUNICIPALIDAD**.
14. Mediante Resolución No. 3, de fecha 28 de agosto de 2025, el Tribunal Arbitral dejó sin efecto la audiencia de sustentación de cuestiones previas y excepciones procesales programada para el 29 de agosto de 2025 a las 11:00 horas y se reprogramó dicha audiencia para el 3 de setiembre de 2025 a las 16:00 horas.
15. Con fecha 1 de setiembre de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** ingresó un escrito con la sumilla "Solicito plazo adicional, anexo 1 y 2".
16. De acuerdo a lo programado, se realizó la audiencia de sustentación de posiciones respecto de los recursos presentados por **LA MUNICIPALIDAD**. En dicha oportunidad, el Tribunal Arbitral escuchó la posición de ambas partes y otorgó el plazo de tres (3) días hábiles a fin de que se presente información adicional. En segundo lugar, se dio cuenta del escrito ingresado por **LA MUNICIPALIDAD** y luego de deliberar se decidió prorrogar el plazo para el pago de honorarios a siete (7) días hábiles adicionales.
17. Con fecha 8 de setiembre de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** ingresó un escrito con la sumilla "Cumpló mandato parcial y otro".
18. Con fecha 8 de setiembre de 2025, **EL SINDICATO** presentó información respecto de los afiliados.
19. Mediante Resolución No. 4, de fecha 10 de setiembre de 2025, el Tribunal Arbitral dio cuenta de los escritos presentados por las partes. En el caso de **EL SINDICATO**, se otorgó el plazo de tres (3) días para que subsane la omisión de forma advertida y, respecto del escrito ingresado por **LA MUNICIPALIDAD**, se le concedió un plazo adicional de cinco (5) días para que presente información pendiente.

20. Con fecha 10 de septiembre de 2025, se notificó a las partes el Acta de Sustentación firmada por las partes y los miembros del Tribunal Arbitral.
21. Con fecha 15 de septiembre de 2025, **EL SINDICATO** presentó un escrito con la sumilla "Solicita ampliación de plazo".
22. Con fecha 17 de septiembre de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito con la sumilla "Cumplimos mandato".
23. Mediante Resolución No. 5, de fecha 19 de septiembre de 2025, el Tribunal Arbitral dio cuenta de los escritos presentados por las partes. Así pues, respecto del pedido de **EL SINDICATO**, el Tribunal le otorgó un plazo adicional de tres (3) días hábiles para que presente la información solicitada.
24. Con fecha 23 de septiembre de 2025, **EL SINDICATO** presentó un escrito con la sumilla "Cumple mandato".
25. Con fecha 3 de octubre de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito con la sumilla "Estado situacional de los honorarios arbitrales".
26. Mediante Resolución No. 6, de fecha 7 de octubre de 2025, el Tribunal Arbitral dio cuenta de los escritos presentados por las partes. En segundo lugar, tuvo por cumplido el pago de honorarios pendiente por parte de **LA MUNICIPALIDAD**. Finalmente, dispuso que el Tribunal Arbitral emitiría pronunciamiento respecto del pedido de **LA MUNICIPALIDAD** en el plazo de cinco (5) días hábiles.
27. Mediante Resolución No. 7, de fecha 8 de octubre de 2025, el Tribunal Arbitral resolvió, en primer lugar, declarar infundada la cuestión previa y nulidad del arbitraje formulada por **LA MUNICIPALIDAD**, por haberse acreditado que sí se cumplieron las etapas de trato directo y conciliación conforme a las circunstancias del caso. En segundo lugar, se declaró infundada la excepción por falta de legitimidad para obrar y de caducidad formulada por **LA MUNICIPALIDAD**. Luego de ello, se levantó la suspensión de plazos y se programó la diligencia virtual de intercambio de propuestas para el 20 de octubre de 2025 a las 3:00 p.m., facultándose a la secretaria del Tribunal Arbitral para dirigir la diligencia de intercambio. Asimismo, se indicó que luego de realizada dicha diligencia las partes tendrían el plazo de cinco (5) días para que puedan absolver traslado.
28. Con fecha 15 de octubre de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito con la sumilla "Reconsideración y/u objeción a la Resolución No. 7".
29. Mediante Resolución No. 8, de fecha 19 de octubre de 2025, el Tribunal Arbitral dio cuenta del recurso presentado por **LA MUNICIPALIDAD**. Asimismo, corrió traslado del mismo a **EL SINDICATO** por el plazo de tres

- (3) días hábiles. En segundo lugar, precisó que dicho recurso no suspendía la ejecución de las decisiones adoptadas en la Resolución No. 7; sin embargo, en aplicación de los principios de igualdad procesal y derecho de defensa, y a fin de garantizar que ambas partes cuenten con tiempo adecuado para preparar sus propuestas finales, se reprogramó la audiencia de intercambio de propuestas finales para el día 27 de octubre de 2025 a las 3:00 p.m.
30. Con fecha 21 de octubre de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito con la sumilla "Reconsideración y/o objeción a la Resolución No. 8".
  31. Con fecha 22 de octubre de 2025, **EL SINDICATO** presentó un escrito absolviendo el pedido de reconsideración presentado por **LA MUNICIPALIDAD**.
  32. Con fecha 23 de octubre de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito complementario de su escrito de fecha 21 de octubre de 2025.
  33. Mediante Resolución No. 9, de fecha 24 de octubre de 2025, el Tribunal Arbitral dio cuenta de los escritos presentados por las partes. Asimismo, declaró fundado en parte el recurso de reconsideración presentado por **LA MUNICIPALIDAD** respecto de la Resolución No. 8, pero únicamente respecto del pedido de ampliación de plazo. Por otro lado, declaró improcedente la solicitud de información sindical previa (estatuto, padrón de afiliados y relación actualizada de afiliados) formulada por **LA MUNICIPALIDAD** en su escrito complementario de fecha 23 de octubre de 2025. Asimismo, se reprogramó por última vez la diligencia de intercambio de propuestas finales para el día 10 de noviembre de 2025 a las 10:30 a.m. Finalmente, se suspendieron los plazos desde la notificación de la Resolución No. 8 (19 de octubre de 2025) hasta la realización de la audiencia de intercambio de propuestas finales programada, en atención a los sucesivos pedidos de reprogramación formulados por **LA MUNICIPALIDAD**.
  34. Con fecha 30 de octubre de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito con la sumilla "Reconsideración y/u objeción a la Resolución No. 9" que adjunta el Informe No. 915-2025-URH-OAF/MDSM de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Miguel.
  35. Mediante Resolución No. 10, de fecha 3 de noviembre de 2025, se dio cuenta del escrito presentado por **LA MUNICIPALIDAD**. Asimismo, se resolvió declarar infundado el recurso de reconsideración planteado por **LA MUNICIPALIDAD** contra la Resolución No. 9. Sin perjuicio de lo anterior, se requirió a **EL SINDICATO** para que presente copia del estatuto vigente del Sindicato de Trabajadores de Serenazgo de San Miguel – SINTRASESAM, así como padrón de afiliados actualizado, con indicación del nombre completo y fecha de afiliación de cada trabajador. Por otro lado, se resolvió mantener la

fecha de audiencia de intercambio de propuestas finales para el 10 de noviembre de 2025 a las 10:30 a.m.

36. Con fecha 7 de noviembre de 2025, **EL SINDICATO** presentó un escrito con la sumilla "Cumplimiento a lo ordenado en la Resolución No. 10".
37. De acuerdo a lo pactado, el 10 de noviembre de 2025 a las 10:30 horas, se realizó la diligencia de intercambio de propuestas finales a cargo de la secretaría arbitral. En dicha oportunidad, **LA MUNICIPALIDAD** informó que aún no contaba con un informe que consideraba necesario para presentar junto con su propuesta final, solicitando una reprogramación de la diligencia. Asimismo, propuso reducir el plazo para la presentación de las observaciones a la propuesta final de la contraparte, a efectos de no perjudicar el cronograma del proceso arbitral. Considerando el pedido, se corrió traslado del mismo al representante de **EL SINDICATO**, quien manifestó su conformidad con la reprogramación solicitada, siempre y cuando se mantenga en reserva su propuesta final presentada, dejando a salvo su derecho de presentar una nueva propuesta el día de la diligencia reprogramada, de así considerarlo conveniente. Asimismo, los miembros del Tribunal Arbitral, consultados por la secretaría arbitral durante la diligencia, expresaron su conformidad con los acuerdos alcanzados por las partes.
38. Mediante Resolución No. 11, de fecha 10 de noviembre de 2025, el Tribunal Arbitral dio cuenta del escrito presentado por **EL SINDICATO**. Asimismo, se dio cuenta de lo ocurrido durante la diligencia de intercambio de propuestas finales y se resolvió reprogramar la diligencia de intercambio de propuestas finales para el 12 de noviembre de 2025 a las 4:00 p.m. Asimismo, se estableció el plazo de cuatro (4) días hábiles, contados desde el día siguiente de realizada la diligencia de intercambio de propuestas finales, para que cada parte absuelva la propuesta final de la contraparte y presente sus observaciones. Por otro lado, se mantuvo en reserva la propuesta final presentada por **EL SINDICATO** hasta el día de la diligencia. Finalmente, se reiteró que los plazos estarían suspendidos hasta que se realice la diligencia de intercambio.
39. Con fecha 12 de noviembre de 2025, se realizó la diligencia de intercambio de propuestas finales y se recordó a las partes que tenían el plazo de cuatro (4) días para absolver traslado.
40. Con fecha 18 de noviembre de 2025, **EL SINDICATO** presentó un escrito con la sumilla "Absuelve propuesta final de la Municipalidad Distrital de San Miguel, respecto a la negociación colectiva 2025".
41. Con fecha 18 de noviembre de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito con la sumilla "Absuelvo traslado de propuesta final".

42. Mediante Resolución No. 12, de fecha 25 de noviembre de 2025, el Tribunal Arbitral dio cuenta de los escritos presentados por las partes. Asimismo, se oficializó la recepción de las propuestas finales presentadas por las partes. Por otro lado, se programó la audiencia de sustentación de posiciones para el 3 de diciembre de 2025 a las 2:00 p.m. Finalmente, se suspendieron los plazos hasta que se realice la audiencia de sustentación de posiciones.
43. Con fecha 2 de diciembre de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito con la sumilla "Solicito reprogramación de Audiencia de Sustentación de Posiciones".
44. Mediante Resolución No. 13, de fecha 3 de diciembre de 2025, el Tribunal Arbitral dio cuenta del escrito presentado por **LA MUNICIPALIDAD**. Asimismo, accedió excepcionalmente al pedido de reprogramación y fijó como nueva fecha para la audiencia de sustentación de posiciones el 17 de diciembre de 2025 a las 11:00 a.m.
45. De acuerdo a lo programado, con fecha 17 de diciembre de 2025, se realizó la audiencia de sustentación de propuestas finales. En dicha oportunidad, las partes sustentaron su posición respecto de su propuesta final y los miembros del Tribunal Arbitral realizaron las preguntas que estimaron pertinentes. Asimismo, se requirió información adicional a las partes y se otorgó el plazo de tres (3) días hábiles para que presenten sus alegatos junto con la información solicitada. Finalmente, se informó a las partes que se suspenden los plazos del presente proceso arbitral considerando que se encuentra pendiente que las partes presenten sus alegatos, así como la información requerida. El plazo se reanudará cuando el Tribunal Arbitral emita una resolución dando cuenta de los escritos recibidos.
46. Con fecha 22 de diciembre de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito con la sumilla "Solicito ampliación de plazo para remitir información requerida por el Tribunal Arbitral".
47. Mediante Resolución No. 14, de fecha 23 de diciembre de 2025, el Tribunal Arbitral dio cuenta del escrito presentado por **LA MUNICIPALIDAD** y accedió a lo solicitado, ampliando el plazo para la presentación de alegatos e información requerida hasta el 29 de diciembre de 2025, siendo dicha ampliación aplicable a ambas partes.
48. Con fecha 22 de diciembre de 2025, **EL SINDICATO** presentó el escrito No. 08 con la sumilla "Proporciona información".
49. Con fecha 22 de diciembre de 2025, **EL SINDICATO** presentó el escrito No. 09 con la sumilla "Formula alegatos".

50. Con fecha 29 de diciembre de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** presentó un escrito con la sumilla "Cumplimos mandato", adjuntando el Acta de Sustentación de Posiciones Finales debidamente firmada y el Informe No. 1032-2025-URH-OAF/MDSM emitido por la Unidad de Recursos Humanos.
51. Mediante Resolución No. 15, de fecha 27 de enero de 2026, el Tribunal Arbitral dio cuenta de los escritos presentados por las partes, tuvo por cumplido el mandato dispuesto en el Acta de Sustentación de Posiciones Finales y reanudó los plazos del proceso arbitral.

## **B. CUADERNO CAUTELAR**

1. Con fecha 26 de noviembre de 2025, **EL SINDICATO** presentó un escrito solicitando se conceda la provisión cautelar.
2. Mediante Resolución Cautelar No. 1, de fecha 3 de diciembre de 2025, el Tribunal Arbitral dio cuenta del escrito presentado. Asimismo, abrió un cuaderno independiente respecto de la solicitud cautelar y corrió traslado a **LA MUNICIPALIDAD**, otorgándole el plazo de tres (3) días para que absuelva.
3. Mediante Resolución Cautelar No. 2, de fecha 27 de enero de 2026, el Tribunal Arbitral declaró infundada la solicitud de provisión cautelar presentada por **EL SINDICATO**.

## **II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES:**

- 2.1. La propuesta final del **SINDICATO** comprendió los siguientes puntos:

*"**EL SINDICATO** precisa que su propuesta final corresponde al Pliego de Reclamos 2025 (del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025). Asimismo, indica que los beneficios que sean incluidos en el laudo arbitral son aplicables a todos los trabajadores obreros afiliados a **EL SINDICATO**, pertenecientes a los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728, del Decreto Legislativo N° 276 y del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS). Finalmente, señala que todos los puntos materia de su propuesta final tienen carácter permanente, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 17.5 del artículo 17 de la Ley N° 31188, con excepción del cierre de pliego.*

## **TÍTULO I - DELIMITACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**CLÁUSULA PRIMERA.-** *La presente Negociación Colectiva es aplicable a los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada (regulado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y Decreto Legislativo N° 728), al Régimen Laboral de la Actividad Pública (regulado por Ley N° 24041 y Decreto Legislativo N° 276) y al Régimen Laboral del Contrato Administrativo de Servicios (regulado por Decreto Legislativo N° 1057),*

*en cuanto les sea aplicable el presente Pliego de Reclamos y no desconozca sus derechos laborales, así como será aplicable a los trabajadores que ingresen con posterioridad y se afilien a **EL SINDICATO**.*

**CLÁUSULA SEGUNDA.- LA MUNICIPALIDAD** conviene en continuar respetando los derechos de los trabajadores establecidos por usos y costumbres, pactos, laudos arbitrales y convenciones colectivas de trabajo, así como los derechos referidos a estabilidad laboral, tiempo de servicios, régimen laboral, fuero sindical y facilidades para el ejercicio de la labor sindical.

**CLÁUSULA TERCERA.- LA MUNICIPALIDAD** conviene en ratificar el carácter permanente de los derechos y beneficios establecidos a través de costumbres, Pactos, Laudos Arbitrales y Convenciones Colectivas de Trabajo existentes, así como las modificaciones efectuadas en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

## **TÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO Y ABONO DE BENEFICIOS**

**CLÁUSULA PRIMERA. - BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO DEL DISTRITO:** A partir de la presente Convención Colectiva, **LA MUNICIPALIDAD** otorgará el monto de S/. 1,800.00 Soles, correspondiente al Aniversario de San Miguel y se otorgará en el mes de Mayo de cada año; teniendo esta cláusula, carácter permanente en el tiempo, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a **EL SINDICATO**, de conformidad con el Artículo 17° de la Ley N° 31188; así como, no le es aplicable a este beneficio, naturaleza remunerativa, pensionable y tributaria alguna; no siendo materia de descuento alguno.

**CLÁUSULA TERCERA. - BONIFICACIÓN POR EL DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL - 05 DE NOVIEMBRE:** A partir de la presente Convención Colectiva, **LA MUNICIPALIDAD** otorgará el monto de S/. 1,500.00 Soles, correspondiente al día del Trabajador Municipal, el mismo que será efectivo en el mes de Noviembre de cada año; teniendo esta cláusula, carácter permanente en el tiempo, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a **EL SINDICATO**, de conformidad con el Artículo 17° de la Ley N° 31188; así como, no le es aplicable a este beneficio, naturaleza remunerativa, pensionable y tributaria alguna; no siendo materia de descuento alguno.

**CLÁUSULA CUARTA.- BONIFICACIÓN POR EL DÍA DEL TRABAJO:** A partir de la presente Convención Colectiva, **LA MUNICIPALIDAD** otorgará el monto de S/. 1,500.00 Soles, correspondiente al Día Internacional del Trabajo, el mismo que será efectivo en el mes de Mayo de cada año; teniendo esta cláusula, carácter permanente en el tiempo, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a **EL SINDICATO**, de conformidad con el Artículo 17° de la Ley N° 31188; así como, no le es aplicable a este beneficio, naturaleza remunerativa, pensionable y tributaria alguna; no siendo materia de descuento alguno.

**CLÁUSULA QUINTA.- BONIFICACIÓN ADICIONAL POR ESCOLARIDAD:** A partir de la presente Convención Colectiva, **LA MUNICIPALIDAD** otorgará el monto de S/ 1,000.00 Soles, correspondiente al concepto de Bonificación por Escolaridad, el mismo que será efectivo en el mes de Enero de cada año y en adición al monto asignado anualmente por el Ministerio de Economía y Finanzas (si es que fuese el caso); teniendo esta cláusula, carácter permanente en el tiempo, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a **EL SINDICATO**, de conformidad con el Artículo 17° de la Ley N° 31188; así como, no le es aplicable a este beneficio, naturaleza remunerativa, pensionable y tributaria alguna; no siendo materia de descuento alguno.

**CLÁUSULA SEXTA.- CANASTAS DE VÍVERES Y VALES DE PAVO:** A partir de la presente Convención Colectiva, **LA MUNICIPALIDAD** otorgará el monto de S/ 500.00 (Quinientos y 00/100 Soles), correspondiente a la entrega de Canastas de Víveres y Vales de Pavo, las mismas que serán otorgadas en los meses de Julio y Diciembre respectivamente; teniendo esta cláusula, carácter permanente en el tiempo, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a **EL SINDICATO**, de conformidad con el Artículo 17° de la Ley N° 31188; así como, no le es aplicable a este beneficio, naturaleza remunerativa, pensionable y tributaria alguna; no siendo materia de descuento alguno.

**CLÁUSULA SÉPTIMA.- ASIGNACIÓN POR COSTO DE VIDA:** A partir del 01 de Enero de 2026, **LA MUNICIPALIDAD** otorgará en favor de los trabajadores a quienes les sea aplicable la presente Negociación Colectiva, el monto de S/ 350.00, correspondiente al concepto de Costo de Vida; teniendo esta cláusula, carácter permanente en el tiempo, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a **EL SINDICATO**, de conformidad con el Artículo 17° de la Ley N° 31188; asimismo, este beneficio tiene naturaleza remunerativa.

**CLÁUSULA OCTAVA.- ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO Y MOVILIDAD:** A partir del 01 de Enero de 2026, **LA MUNICIPALIDAD** otorgará en favor de los trabajadores a quienes les sea aplicable la presente Negociación Colectiva, una asignación diaria ascendiente a la suma de S/. 450.00, correspondiente a una Bonificación por Movilidad y Refrigerio, la misma que será otorgada con carácter permanente, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a **EL SINDICATO**, de conformidad con el Artículo 17° de la Ley N° 31188; asimismo, este beneficio tiene naturaleza remunerativa.

**CLÁUSULA NOVENA.- BONIFICACIÓN POR SEPelio Y LUTO:** **LA MUNICIPALIDAD** otorgará en favor de los trabajadores a quienes les sea aplicable la presente Negociación Colectiva, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a **EL SINDICATO**, los gastos por derecho de sepelio y luto de la siguiente manera:

a) Si ocurriese el Fallecimiento de padres, cónyuge e hijos, el equivalente a cuatro (4) remuneraciones totales, al momento de la contingencia del beneficio y en cada oportunidad y caso que ocurra.

*b) Por sepelio, en caso de fallecimiento del trabajador, seis (6) remuneraciones totales que perciba al momento de la contingencia.*

*c) Por luto, en caso de fallecimiento del trabajador, cuatro (4) remuneraciones totales que perciba al momento de la contingencia.*

*Siendo aplicable esta cláusula de forma permanente, de conformidad con el Artículo 17° de la Ley N° 31188; esta cláusula no contiene naturaleza remunerativa, pensionable y tributaria alguna.*

**CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA.- BONIFICACIÓN POR VACACIONES:** *A partir de la presente Convención Colectiva, LA MUNICIPALIDAD, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a EL SINDICATO, otorgará el monto de S/. 1,500.00 Soles, correspondiente a Bonificación por Vacaciones o Descanso Vacacional y se otorgará en el mes de descanso del trabajador, siendo el mismo beneficio de periodicidad anual; teniendo esta cláusula, carácter permanente en el tiempo, de conformidad con el Artículo 17° de la Ley N° 31188; asimismo, no le es aplicable a este beneficio, naturaleza remunerativa, pensionable y tributaria alguna; no siendo materia de descuento alguno.*

#### **TÍTULO V – CIERRE DE PLIEGO**

**CLÁUSULA PRIMERA.- LA MUNICIPALIDAD** *otorgará por concepto de Cierre de Pliego, la suma ascendiente a 02 Unidades Impositivas Tributarias, equivalente a 10,700.00 Soles (Diez Mil Setecientos con 00/100 Soles), al momento de su pago efectivo; el mismo que será abonado a cada trabajador afiliado a EL SINDICATO y será otorgado por única vez; no teniendo naturaleza remunerativa, pensionable o tributaria alguna."*

- 2.2. Por su parte, **LA MUNICIPALIDAD** presentó su propuesta final mediante un cuadro en el que se pronuncia respecto de cada una de las cláusulas planteadas por **EL SINDICATO**, indicando su posición y los fundamentos de esta. A continuación, se reproduce el contenido de dicha propuesta:

PLIEGO DE RECLAMOS 2025 - SINTRASESAM			
I.- DELIMITACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA (03)			
01	Clausula Primera	APLICACION DE SU PLIEGO DE RECLAMOS A SUS AFILIADOS DE LOS TRES REGIMENES LABORALES (D.L. 728, 276 y 1057)	<p>EL AMBITO DE APLICACION DEL PLIEGO DE RECLAMOS DEL SINDICATO SINTRASESAM SE ENCUENTRA CIRCUNSCRITO UNIVERSALMENTE A SUS SERVIDORES AFILIADOS, BAJO EL REGIMEN DEL D.L. 1057 (REGIMEN CAS); TODA VEZ QUE, YA SE HABRIA PACTADO BENEFICIOS CON LOS DOS SINDICATOS MAYORITARIOS DE LA ENTIDAD QUE ALBERGAN A LOS SERVIDORES DEL AMBITO DEL D.L. 728 (SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL-SOMUN) Y DEL D.L. 276 (SINDICATO DE EMPLEADOS MUNICIPALES DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL), CUYOS BENEFICIOS PACTADOS SE HARIAN EXTENSIBLES A LOS SERVIDORES DEL SINTRASESAM DE SU MISMO AMBITO LABORAL, AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN LA LEY N° 31188.</p> <p>BAJO DICHO SUPUESTO, TODO PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION COLECTIVA DEBE CULMINAR CON LA EMISION DE UN LAUDO ARBITRAL, YA SEA UN CONVENIO COLECTIVO ACTA DE CONCILIACION O UN LAUDO ARBITRAL. ELLO OBEDECE A QUE, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, Y LOS LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION DE LA LINCSE, APROBADOS POR DECRETO SUPLENTO N° 008-2022-PCM, NO ES POSIBLE FRACCIONAR EL PROCEDIMIENTO NI PERMITIR LA COEXISTENCIA DE MAS DE UN PRODUCTO NEGOCIAL DENTRO DE UN MISMO AMBITO Y TIPO DE NEGOCIACION, TAL COMO LO HA SEÑALADO SERVIR EN SU INFORME TECNICO N° 001191-2025-SERVIR-OPSSG DE FECHA 17.05.2025.</p> <p>SE PUEDE CONCLUIR ENTONCES QUE, PARA EFECTOS DE LOS ALCANCES, SE EXCLUIRIA A LOS AFILIADOS DEL SINTRASESAM VINCULADOS AL D.L. 728 Y D.L. 276, DADO QUE, YA SE HABRIA PACTADO BENEFICIOS QUE ALCANZAN A LOS SERVIDORES DE AMBOS REGIMENES LABORALES, A TRAVES DE ACTA DE NEGOCIACION COLECTIVA SUSCRITA CON EL SOMUN (OBREROS) EL 04.07.2025 Y EL ACTA DE NEGOCIACION COLECTIVA SUSCRITA CON EL SINDICATO DE EMPLEADOS (D.L. 276), EL 07.01.2025, RESPECTIVAMENTE, NO SIENDO POSIBLE OBTENER UN DOBLE BENEFICIO.</p>
02	Clausula Segunda	RESPECTO DE LOS DERECHOS OBTENIDOS EN PACTOS, LAUDOS Y CONVENCIONES COLECTIVAS Y LOS OTORGADOS POR LEY	LA CONVENCION COLECTIVA Y LOS LAUDOS SERAN DE APLICACION EN EL AMBITO DE LO CONCORDADO DE ACUERDO A LEY, OBSERVANDO EL PRINCIPIO DE PREVISION Y PROVISION PRESUPUESTAL.
03	Clausula Tercera	RATIFICAR EL CARÁCTER PERMANENTE DE LOS BENEFICIOS Y DERECHOS OBTENIDOS.	<p><b>NO PROCEDE</b></p> <p>NO RESULTA PROCEDENTE PORQUE A TRAVES DE LOS LAUDOS ARBITRALES <b>NO SE PUEDE DISPONER EL OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS DE MANERA RETROACTIVA EN CALIDAD DE DEVENGADOS, RESPECTO DE PERIODOS ANTERIORES A SU FECHA DE EMISION</b>, ES DECIR CUYA EFICACIA SE EXTENDIERA A PERIODOS ANTERIORES A LA FECHA DE SUSCRIPCION DEL CONVENIO O LAUDO.</p> <p>TAL COMO LO HA PRECISADO SERVIR A TRAVES DE UN INFORME VINCULANTE DEL AÑO 2021, APROBADO POR EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA GERENCIA DE POLITICAS DE GESTION DEL SERVICIO CIVIL, EN SESION N° 014-2021, CON FECHA 04 DE JUNIO DE 2021, RESPECTO A LOS ALCANCES Y APLICACION DE LA LEY N° 31188.</p>
II.- CONDICIONES DE TRABAJO Y ABONO DE BENEFICIOS (12)			
04	Clausula Primera	INCREMENTO DE BONIFICACION POR ANIVERSARIO DEL DISTRITO DE 1,800.00, CON CARACTER PERMANENTE	PARA SU APLICACION O IMPLEMENTACION SE DEBERA CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANALISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE.

05	Clausula Segunda	BONIFICACION DE 850.00 POR EL DIA DEL PADRE Y DE LA MADRE CON CARACTER PERMANENTE	PARA SU APLICACION O IMPLEMENTACION SE DEBERA CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANALISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE.
06	Clausula Tercera	BONIFICACION DE 1,500.00 POR EL DIA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL CON CARACTER PERMANENTE	PARA SU APLICACION O IMPLEMENTACION SE DEBERA CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANALISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE.
07	Clausula Cuarta	BONIFICACION DE 1,500.00 POR EL DIA DEL TRABAJO CON CARACTER PERMANENTE	PARA SU APLICACION O IMPLEMENTACION SE DEBERA CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANALISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE.
08	Clausula Quinta	BONIFICACION ADICIONAL DE 1,000.00 POR ESCOLARIDAD CON CARACTER PERMANENTE	<p><b>NO PROCEDE</b></p> <p>VULNERA EL PRINCIPIO DE COMPETENCIA, CONTEMPLADO EN EL INCISO E) DEL ARTICULO 7° DEL D.S. N° 008-2022-PCM, DECRETO SUPLENTO QUE APRUEBA LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL; DADO QUE, <b>NO SE PUEDE PACTAR LA INCORPORACION DE BENEFICIOS QUE AFECTEN O DESNATURALIZEN LOS CONCEPTOS PROPIOS DE CADA REGIMEN LABORAL</b>, ENTRE OTROS, ES DECIR, LOS ALCANCES DE UNA NORMA DE OTRO REGIMEN LABORAL NO SE PUEDE HACER EXTENSIVO O APLICAR POR ANALOGIA A UN REGIMEN LABORAL DISTINTO, PARA EL CUAL FUE OTORGADO POR LEY EXPRESA, BONIFICACION ESTA QUE NO CONTEMPLA A LOS SERVIDORES CAS.</p> <p>EL MONTO DE LA BONIFICACION POR ESCOLARIDAD PARA LOS SERVIDORES DEL SECTOR PUBLICO YA SE ENCUENTRA REGULADO POR LA LEY DE PRESUPUESTO PARA EL AÑO FISCAL 2025 Y EL DECRETO SUPLENTO N° 002-2025-EF, DE APLICACION A LOS SERVIDORES DEL REGIMEN DEL D.L. 728, 276 Y PENSIONISTAS, LAS MISMAS QUE FUERON EL MONTO DE S/ 400.00 SOLES POR DICHO CONCEPTO.</p>
09	Clausula Sexta	BONIFICACION DE 500.00 PARA CANASTA DE VIVERES Y VALES DE PAVO, CON CARACTER PERMANENTE	PARA SU APLICACION O IMPLEMENTACION SE DEBERA CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANALISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE.
10	Clausula Séptima	INCREMENTO DE 350.00 POR COSTO DE VIDA A LOS TRABAJADORES QUE LES SEA APLICABLE, CON CARACTER PERMANENTE	<p><b>NO PROCEDE</b></p> <p>VULNERA EL PRINCIPIO DE COMPETENCIA, CONTEMPLADO EN EL INCISO E) DEL ARTICULO 7° DEL D.S. N° 008-2022-PCM, DECRETO SUPLENTO QUE APRUEBA LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL; DADO QUE, <b>NO SE PUEDE PACTAR LA INCORPORACION DE BENEFICIOS QUE AFECTEN O DESNATURALIZEN LOS CONCEPTOS PROPIOS DE CADA REGIMEN LABORAL</b>, ENTRE OTROS, ES DECIR, LOS ALCANCES DE UNA NORMA DE OTRO REGIMEN LABORAL NO SE PUEDE HACER EXTENSIVO O APLICAR POR ANALOGIA A UN REGIMEN LABORAL DISTINTO, PARA EL CUAL FUE OTORGADO POR LEY EXPRESA, TANTO MAS PORQUE, EL D.S. N° 109-20-PCM QUE OTORGA LA BONIFICACION ESPECIAL POR COSTO DE VIDA A LOS SERVIDORES Y PENSIONISTAS DEL ESTADO, EL CUAL SE HIZO EXTENSIBLE A LOS TRABAJADORES DE LAS MUNICIPALIDADES, NO CONTEMPLABA A LOS SERVIDORES CAS, REGIMEN CREADO CON POSTERIORIDAD EL AÑO 2005, A TRAVES DEL D.L. 1057.</p>
11	Clausula Octava	ASIGNACION DE 450.00 DIARIOS POR REFRIGERIO Y MOVILIDAD, A LOS TRABAJADORES QUE LES SEA APLICABLE, CON CARACTER PERMANENTE	<p><b>NO PROCEDE</b></p> <p>NO PROCEDE, TODA VEZ QUE VULNERA ESTRICTAMENTE LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD, RAZONABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD FISCAL, CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTICULO 6 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1440, ASI COMO EN LA LEY N° 28411.</p> <p>EN ESE SENTIDO, EL REQUERIMIENTO FORMULADO CONFIGURA UN PEDIDO MANIFIESTAMENTE DESPROPORCIONADO, CUYA APROBACION PODRIA AFECTAR EL EQUILIBRIO Y LA SOSTENIBILIDAD DEL</p>

12	Clausula Novena	BONIFICACIÓN POR LUTO Y SEPELIO A LOS TRABAJADORES QUE LES SEA APLICABLE, DE 04 Y 06 REMUNERACIONES TOTALES	<p>GASTO FISCAL, CONTRAVINIENDO LOS CRITERIOS DE PRUDENCIA Y RACIONALIDAD QUE RIGEN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS PÚBLICOS.</p> <p><b>NO PROCEDE</b></p> <p>VULNERA EL PRINCIPIO DE COMPETENCIA, CONTEMPLADO EN EL INCISO E) DEL ARTÍCULO 7º DEL D.S. N° 008-2022-PCM, DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, DADO QUE, NO SE PUEDE PACTAR LA INCORPORACIÓN DE BENEFICIOS QUE AFECTEN O DESNATURALICEN LOS CONCEPTOS PROPIOS DE CADA RÉGIMEN LABORAL, ENTRE OTROS, ES DECIR, LOS ALCANCES DE UNA NORMA DE OTRO RÉGIMEN LABORAL NO SE PUEDE HACER EXTENSIVO O APLICAR POR ANALOGÍA A UN RÉGIMEN LABORAL DISTINTO, PARA EL CUAL FUE OTORGADO POR LEY EXPRESA.</p> <p>EL SUBSIDIO POR LUTO Y SEPELIO PARA LOS SERVIDORES DEL SECTOR PÚBLICO SON BENEFICIOS ECONÓMICOS EXCLUSIVOS DE LOS SERVIDORES DE CARRERA, SUJETOS AL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, PREVISTO EN EL INCISO J) DEL ARTÍCULO 14º DE SU REGLAMENTO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM. CONSECUENTEMENTE, SE ENCUENTRAN EXCLUIDOS LOS SERVIDORES CAS.</p> <p>EN ESE CONTEXTO, EL OTORGAMIENTO DE LA REFERIDA BONIFICACIÓN, EN UN RÉGIMEN DISTINTO AL DEL D.L. N° 276, CONTRAVIENE EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD, BASADO EN LO QUE LA LEY ESCRITA PRESCRIBE QUE, EN EL CASO CONCRETO ES TAXATIVA Y ALCANZA SÓLO A LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL D.L. N° 276.</p>
13	Clausula Décima	1.500.00 POR LA COMPRA DE UNIFORMES	PARA SU APLICACIÓN O IMPLEMENTACIÓN SE DEBERÁ CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE.
14	Clausula Décima Primera	BONIFICACIÓN DE 1.500.00 POR VACACIONES	PARA SU APLICACIÓN O IMPLEMENTACIÓN SE DEBERÁ CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE.
15	Clausula Décima Segunda	BONIFICACIÓN DE 01 REMUNERACION TOTAL MENSUAL POR QUINQUENIOS, CADA 05 AÑOS	<p><b>NO PROCEDE</b></p> <p>VULNERA EL PRINCIPIO DE COMPETENCIA, CONTEMPLADO EN EL INCISO E) DEL ARTÍCULO 7º DEL D.S. N° 008-2022-PCM, DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, DADO QUE, NO SE PUEDE PACTAR LA INCORPORACIÓN DE BENEFICIOS QUE AFECTEN O DESNATURALICEN LOS CONCEPTOS PROPIOS DE CADA RÉGIMEN LABORAL, ENTRE OTROS, ES DECIR, LOS ALCANCES DE UNA NORMA DE OTRO RÉGIMEN LABORAL NO SE PUEDE HACER EXTENSIVO O APLICAR POR ANALOGÍA A UN RÉGIMEN LABORAL DISTINTO, PARA EL CUAL FUE OTORGADO POR LEY EXPRESA.</p> <p>LA BONIFICACIÓN PERSONAL O QUINQUENIO INDICADA EN EL ARTÍCULO 51º DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276, ES UN BENEFICIO QUE SE ENCUENTRA COMPRENDIDA EN LA ESTRUCTURA REMUNERATIVA DEL REFERIDO RÉGIMEN, SIENDO QUE ESTA COMPRENDE ÚNICAMENTE A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CARRERA (NOMBRADOS), DE MODO QUE, DICHO CONCEPTO REMUNERATIVO SE OTORGA (CADA 5 AÑOS) COMO UN DERECHO DEL SERVIDOR DE LA CARRERA, SIEMPRE QUE HAYA CUMPLIDO CON LA ANTIGÜEDAD INDICADA EN LA NORMA. LA DENOMINADA BONIFICACIÓN PERSONAL O QUINQUENIO DISPONIBLE A LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276, DEROGADA POR DISPOSICIÓN DE LA LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2019.</p>

III.- DEMANDAS DE CUMPLIMIENTO (12)			SI NO PROCEDE
16	Clausula Primera	COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)	<p>VULNERA EL PRINCIPIO DE COMPETENCIA, CONTEMPLADO EN EL INCISO E) DEL ARTÍCULO 7º DEL D.S. N° 008-2022-PCM, DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, DADO QUE, NO SE PUEDE PACTAR LA INCORPORACIÓN DE BENEFICIOS QUE AFECTEN O DESNATURALICEN LOS CONCEPTOS PROPIOS DE CADA RÉGIMEN LABORAL, ENTRE OTROS, ES DECIR, LOS ALCANCES DE UNA NORMA DE OTRO RÉGIMEN LABORAL NO SE PUEDE HACER EXTENSIVO O APLICAR POR ANALOGÍA A UN RÉGIMEN LABORAL DISTINTO, PARA EL CUAL FUE OTORGADO POR LEY EXPRESA.</p> <p>EN EL CASO DEL SECTOR PÚBLICO, EL PAGO DE LA CTS CORRESPONDE A LOS SERVIDORES CONTRATADOS BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, CON DEPÓSITOS DE 02 VECES AL AÑO (MAYO Y NOVIEMBRE), ASIMISMO, A LOS SERVIDORES DEL D.L. 276, AL MOMENTO DEL CESE LA CUAL HA SIDO MODIFICADA POR LA LEY N° 32199, PARA SER EL 100% DE SU REMUNERACIÓN TOTAL A PARTIR DE LAS CESANTÍAS DE 2024. LA LEY MODIFICATORIA TAMBIÉN ESTABLECE QUE, PARA EL CÁLCULO, SE CONSIDERA EL 100% DEL PROMEDIO MENSUAL DEL MONTO ÚNICO CONSOLIDADO (MUC) MÁS EL 100% DEL CAJAE DE LOS ÚLTIMOS 36 MESES DE SERVICIO EFECTIVO.</p> <p>CONSECUENTEMENTE, SE ENCUENTRAN EXCLUIDOS DE DICHA COMPENSACIÓN LOS SERVIDORES CAS.</p>
17	Clausula Segunda	SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO	LA MUNICIPALIDAD SE COMPROMETE A CONTRATAR DE MANERA PERMANENTE EL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO (SCTR) DESTINADO A TODOS LOS TRABAJADORES (PERMANENTES O EVENTUALES) QUE REALIZAN ACTIVIDADES CONSIDERADAS DE ALTO RIESGO POR LA LEY, CUBRIENDO AL 100% LOS COSTOS.
18	Clausula Tercera	EXTENDER LA BONIFICACIÓN DE 200.00 POR RACIONAMIENTO Y MOVILIDAD DEL PACTO DE 2022 A LA TOTALIDAD DE SUS AFILIADOS	PARA SU APLICACIÓN O IMPLEMENTACIÓN SE DEBERÁ CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE.
19	Clausula Cuarta	CUMPLIMIENTO DE MANDATOS JUDICIALES DE INSCRIPCIÓN EN PLANILLAS Y PAGO DE BENEFICIOS, EN UN PLAZO MÁXIMO DE 03 MESES	LA MUNICIPALIDAD PROCEDERÁ CONFORME A LEY, OBSERVANDO LOS PRINCIPIOS DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, A FIN DE NO AFECTAR EL NORMAL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS QUE CUMPLE LA MUNICIPALIDAD, EN COORDINACIÓN CON LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTO.
20	Clausula Quinta	MANTENER A TRABAJADORES EXTRANJEROS AFILIADOS	LA MUNICIPALIDAD SE COMPROMETE A RESPETAR LOS DERECHOS DE PERMANENCIA ADQUIRIDOS POR SUS AFILIADOS, EN RELACIÓN A SU VÍNCULO LABORAL, YA SEA POR MANDATO JUDICIAL (PROCESO DE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO) O POR LEY (CAS INDETERMINADO), SIN DISTINGUIR DE NACIONALIDAD Y RESPECTO A LOS SERVIDORES A PLAZO DETERMINADO, SU PERMANENCIA ESTARÁ SUJETA A LAS DISPOSICIONES PRESUPUESTALES CORRESPONDIENTES, OBSERVANDO EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL.
21	Clausula Sexta	OTORGAR DESAYUNOS	PARA SU APLICACIÓN O IMPLEMENTACIÓN SE DEBERÁ CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE.
22	Clausula Séptima	OTORGAR EQUIPO MÓVIL	PARA SU APLICACIÓN O IMPLEMENTACIÓN SE DEBERÁ CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERENAZGO DE SAN MIGUEL – SINTRASESAM  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL

Expediente N°32663-2025-MTPE/1/20.21

Pliego de reclamos 2025

23	Clausula Octava	DESCANSO COMPENSATORIO POR LABORAR DIA FERIADO	LA ENTIDAD DISPONDRÁ QUE LAS ÁREAS OPERATIVAS CUMPLAN EL MARCO NORMATIVO VIGENTE, EN CONCORDANCIA CON SUS COMPETENCIAS FUNCIONALES Y EL ÁMBITO DE SU OPERATIVIDAD INSTITUCIONAL.
24	Clausula Novena	DESCANSO PARA ALMUERZO DE 45 MINUTOS	EL DESCANSO DE 45 MINUTOS PARA ALMUERZO DE LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD YA SE ENCUENTRA REGULADO EN EL ARTÍCULO 14º DEL REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, APROBADO POR ACUERDO DE CONCEJO N° 006-2020/MSM DE FECHA 15 DE ENERO DE 2020.
25	Clausula Décima	PAUSAS ACTIVAS POR CADA 04 HORAS LABORADAS DE 30 MINUTOS Y 01 HORA PARA CHOFERES	<b>NO PROCEDE</b> NO PROCEDE LA SOLICITUD DE OTORGAR PAUSAS ACTIVAS DE 30 MINUTOS CADA 4 HORAS Y UNA HORA PARA CHOFERES, DADO QUE DICHAS PAUSAS SON BREVES (DE 5 A 10 MINUTOS) Y BUSCAN PREVENIR LA FATIGA SIN AFECTAR EL SERVICIO. EXTENDERLAS DESNATURALIZA SU FINALIDAD. NO OBTANTE, LA ENTIDAD IMPLEMENTARÁ CHARLAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA REDUCIR EL IMPACTO DEL ESTRÉS Y FORTALECER EL BIENESTAR DEL PERSONAL.
26	Clausula Décima Primera	IMPLEMENTAR VESTIDORES Y BAÑOS EN LAS BASES DE SERENAZGO	PARA SU APLICACIÓN O IMPLEMENTACIÓN SE DEBERÁ CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE, EN COORDINACIÓN CON EL ÁREA DE LOGÍSTICA.
27	Clausula Décima Segunda	INCORPORAR A UN AFILIADO DEL SINTRASESAM EN EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN CALIDAD DE OBSERVADOR	<b>NO PROCEDE</b> EL COMITÉ DE SST ES UN ÓRGANO BIPARTITO Y PARTIARIO CONFORMADO POR IGUAL NÚMERO DE REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES. LA PRETENDIDA INCORPORACIÓN DE UN MIEMBRO AFILIADO AL SINTRASESAM, EN CALIDAD DE OBSERVADOR, EN EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, NO RESULTA PROCEDENTE, TODAVÍA QUE SOLO PUEDE SERLO EL REPRESENTANTE DE UN 'SINDICATO MAYORITARIO', CONDICIÓN QUE NO DETENTA EL SINDICATO SINTRASESAM.
<b>TITULO IV.- DEMANDAS DE CARÁCTER SOCIAL Y SINDICAL (12)</b>			
28	Clausula Primera	CAMPAÑAS DE CHEQUEOS MÉDICOS TRIMESTRALES	LA ENTIDAD YA VIENE GESTIONANDO LA SUSCRIPCIÓN DE UN CONVENIO CON EL SISTEMA METROPOLITANA DE SOLIDARIDAD - SISOL, COMO ÓRGANO DESCENTRALIZADO ESPECIAL DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, A FIN DE LLEVAR A CABO EL "PROGRAMA MUNICIPAL DE SALUD OCUPACIONAL Y SUS CLÍNICAS ASOCIADAS". EL REFERIDO PROGRAMA BRINDARÁ EL SERVICIO DE EVALUACIONES MÉDICAS PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL, EN TODAS LAS ESPECIALIDADES DE LA SALUD OCUPACIONAL, CON PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO Y ESPECIALIZADO, CUMPLIENDO CON LAS NORMAS Y REGULACIONES APLICABLES, GARANTIZANDO LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES.
29	Clausula Segunda	LICENCIAS Y PERMISOS SINDICALES PERMANENTES PARA 04 DIRIGENTES	<b>NO PROCEDE</b> LA LICENCIA SINDICAL PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, ASÍ COMO LA LICENCIA SINDICAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A FAVOR DE LOS INTEGRANTES DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA, YA SE ENCUENTRA REGULADO EN LOS ARTÍCULOS 61, 62 Y 63 DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE SERVIR Y EN EL ART. 11º DE LA LEY 31188, NO SIENDO OBJETO DE NEGOCIACIÓN PACTO EN CONTRARIO.

30	Clausula Tercera	ENTREGA DE 02 TARROS DE LECHE DIARIA, COMO COMPLEMENTO DEL DESAYUNO	PARA SU APLICACIÓN O IMPLEMENTACIÓN SE DEBERÁ CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE. SIN PERJUICIO DE LO SEÑALADO, ES DE ADVERTIR QUE, EN LA CLÁUSULA SEXTA DEL RUBRO III.- DEMANDAS DE CUMPLIMIENTO EXISTE UN ENUNCIADO DE SIMILAR CONNOTACIÓN (DESAYUNO).
31	Clausula Cuarta	IMPLEMENTACIÓN DE COMEDORES EN CADA LUGAR DE LABORES	PARA SU APLICACIÓN O IMPLEMENTACIÓN SE DEBERÁ CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE.
32	Clausula Quinta	CEDER EN USO O BRINDAR UN LOCAL SINDICAL A MÁS TARDAR EN FEBRERO 2025	PARA SU APLICACIÓN O IMPLEMENTACIÓN SE DEBERÁ CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE, EN COORDINACIÓN CON EL ÁREA DE PATRIMONIO.
33	Clausula Sexta	ACCESO A LOS LOCALES BAJO ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	SU OTORGAMIENTO ESTARÁ CONDICIONADO A LAS COORDINACIONES QUE SE EFECTÚEN CON LOS RESPONSABLES DE CADA RECINTO MUNICIPAL, CON LA DEBIDA ANTELACION, A FIN DE NO ALTERAR LOS COMPROMISOS ASUMIDOS CON OTRAS PERSONAS CON ANTERIORIDAD.
34	Clausula Séptima	OTORGAR DUCHAS Y AMBIENTES DE VESTIMENTA ADECUADOS	PARA SU APLICACIÓN O IMPLEMENTACIÓN SE DEBERÁ CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE, EN COORDINACIÓN CON EL ÁREA DE LOGÍSTICA.
35	Clausula Octava	OTORGAR PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES	SU OTORGAMIENTO ESTARÁ SUPEDITADO A LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE, DADO QUE, DICHAS PRÁCTICAS SON REMUNERADAS CONFORME A LEY. LA LEY N° 28518, LEY DE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES, Y SUS NORMAS COMPLEMENTARIAS, COMO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1401 Y LA LEY N° 31396, REGULAN LA REMUNERACIÓN DE LAS PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES EN PERÚ. LA LEY ESTABLECE QUE LA SUBVENCIÓN ECONÓMICA MENSUAL NO PUEDE SER INFERIOR A LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV) SI LA JORNADA ES COMPLETA, Y DEBE SER PROPORCIONAL SI ES PARCIAL.
36	Clausula Novena	CAPACITACIONES TÉCNICAS Y UNIVERSITARIAS A SUS AFILIADOS	YA SE ENCUENTRA CONTEMPLADO POR LA ENTIDAD LOS PLANES DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) PARA LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD, EN BÚSCA DE LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES CIVILES, PARA BRINDAR SERVICIOS DE CALIDAD A LOS CIUDADANOS DEL DISTRITO, EVALUANDO LAS MATERIAS DE CAPACITACIÓN PRIORITARIA.
37	Clausula Décima	LICENCIA CON GOCE DE HABER POR ANIVERSARIO DEL SINDICATO, EL 01 DE MARZO DE CADA AÑO	<b>NO PROCEDE</b> SU OTORGAMIENTO VULNERA EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD, REGULADO EN EL ACAPITE D), DEL INC. 24, ARTÍCULO 2º DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, YA QUE EL BENEFICIO SOLICITADO YA SE ENCUENTRA REGULADO POR LEY EXPRESA, A TRAVÉS DEL ART. 7º DEL D.L. N° 713, EL MISMO QUE SEÑALA QUE, TRATÁNDOSE DE FERIADOS NO NACIONALES O GREMIALES QUE POR LOS USOS Y COSTUMBRES SE FERTILIZAN EN LA FECHA CORRESPONDIENTE, LOS EMPLEADORES PODRÁN SUSPENDER LAS LABORES DEL CENTRO DE TRABAJO, A CUYO EFECTO LAS HORAS DEJADAS DE LABORAR SERÁN RECUPERADAS EN LA SEMANA SIGUIENTE, O EN LA OPORTUNIDAD QUE ACUERDEN LAS PARTES, ESTANDO A QUE, A FALTA DE ACUERDO PRIMA LA DECISIÓN DEL EMPLEADOR.

38	Clausula Décima Primera	HORARIO DE TRABAJO MAXIMO DE 36 HORAS	<b>NO PROCEDE</b> LA JORNADA LABORAL DE LOS SERVIDORES YA SE ENCUENTRA NORMADA EN EL D.L. N° 854, ESTABLECIENDO UNA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO PARA VARONES Y MUJERES, MAYORES DE EDAD, DE 08 HORAS DIARIAS O 48 HORAS SEMANALES COMO MAXIMO SIN EMBARGO, SI BIEN SE PODRIA ESTABLECER POR CONVENIO O DECISION UNILATERAL DEL EMPLEADOR UNA JORNADA MENOR A LAS MAXIMAS ESTABLECIDAS POR LEY, DICHA MEDIDA COLISIONARIA CON LA NORMAL MARCHA Y ATENCION DE LOS SERVICIOS QUE PRESTA LA ENTIDAD AL NO CONTAR CON PERSONAL QUE CUBRA LA DIFERENCIA DE HORAS REBAJADAS, AFECTANDO EL SERVICIO QUE SE BRINDA A LA POBLACION DEL DISTRITO.
39	Clausula Décima Segunda	BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA AFILIADOS RESIDENTES EN EL DISTRITO	<b>NO PROCEDE</b> POR BENEFICIOS TRIBUTARIOS SE ENTIENDE A LAS CONDICIONES EXCEPCIONALES QUE SE CONCEDEN A LOS CONTRIBUYENTES, PARA QUE LA CARGA TRIBUTARIA LES RESULTE MUCHO MENOS ONEROSA QUE EN CIRCUNSTANCIAS NORMALES.  EN PRINCIPIO ES DE SEÑALAR QUE, LOS BENEFICIOS TRIBUTARIOS Y EXONERACIONES SÓLO PUEDEN CONCEDERSE A TRAVÉS DE LA LEY, ES DECIR, PREVALECE EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD. EN ESE SENTIDO, EL ARTICULO 74° DE LA CONSTITUCIÓN DE 1993 DICE QUE, SÓLO POR LEY EXPRESA SE CREAN, MODIFICAN O SUPRIMEN TRIBUTOS Y SE CONCEDEN EXONERACIONES Y OTROS BENEFICIOS TRIBUTARIOS.  SI EMBARGO, EN EL SEGUNDO PÁRRAFO DE DICHO ARTÍCULO PRECISA QUE LOS GOBIERNOS LOCALES PUEDEN EXONERAR DE TRIBUTOS CON ARREGLO A LOS LÍMITES QUE SEÑALA LA LEY. ESTO SIGNIFICA QUE ESTOS SÓLO PUEDEN EXONERAR DE TRIBUTOS, CONTRIBUCIONES, ARBITRIOS Y DERECHOS EN SU ÁMBITO, PERO NO PUEDEN CONCEDER EXONERACIONES Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS SOBRE TRIBUTOS DE CARÁCTER NACIONAL PORQUE LA CONSTITUCIÓN RESERVA TAL POSIBILIDAD SÓLO A LA LEY ESPECÍFICA. EN ESE CONTEXTO LA ENTIDAD YA VIENE OTORGANDO INCENTIVOS Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS DE CARÁCTER TEMPORAL PARA INCENTIVAR EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES TRIBUTARIAS Y NO TRIBUTARIAS, A LA GENERALIDAD DE CONTRIBUYENTES DEL DISTRITO, POR PRONTO PAGO, ENTRE OTROS CRITERIOS, SIN HACER DISTINGO ALGUNO EN FUNCION A LAS PERSONAS, SALVO PARA LOS CASOS SOCIALES, PREVIAMENTE VERIFICABLES, CON QUIENES SE VIENE APLICANDO DETERMINADAS CONCESIONES O FACILIDADES, EN MATERIA TRIBUTARIA.
<b>TITULO V.- CIERRE DE PLIEGO (02)</b>			
40	Clausula Primera	OTORGAMIENTO DE 5 U.I.T. POR CIERRE DE PLIEGO	PARA SU APLICACION O IMPLEMENTACION SE DEBERA CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANALISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE
41	Clausula Segunda	BONIFICACION DE AYUDA SINDICAL DE 5 U.I.T PARA LA ADQUISICION DE EQUIPOS DE COMPUTO Y OTROS	PARA SU APLICACION O IMPLEMENTACION SE DEBERA CONTEMPLAR, PREVIAMENTE, LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, REALIZANDO UN ANALISIS DE SOSTENIBILIDAD, CONFORME A LAS NORMAS LEGALES Y EL MARCO PRESUPUESTARIO VIGENTE.
<b>TOTAL DE ENUNCIADOS: 41</b>			<input checked="" type="checkbox"/> <b>CON INCIDENCIA ECONOMICA CUANTIFICABLE: 10</b> <input type="checkbox"/>

Asimismo, **LA MUNICIPALIDAD** adjuntó el Memorando No.1899-2025-OAF/MDSM de fecha 10 de noviembre de 2025, emitido por la Oficina de Administración y Finanzas, referido a la viabilidad presupuestal del pliego de reclamos 2025-SINTRASESAM. En dicho documento se indica que la estimación de gasto correspondiente al pliego de reclamos 2025 asciende a un monto total de S/ 3'906,760.00 (Tres Millones Novecientos Seis Mil Setecientos Sesenta con 00/100 Soles). Asimismo, señala que la Oficina de Planeamiento y Presupuesto informó lo siguiente:

*La demanda de gastos ineludibles y obligatorios (S/ 43,919,780.57) es mayor a la proyección del crecimiento de los ingresos para el ejercicio presupuestal 2026 (S/ 9,517,699.00), dado que dichas obligaciones de pago corresponden a gastos ineludibles y de obligatorio cumplimiento.*

*La Oficina de Planeamiento y Presupuesto informa que no cuentan con disponibilidad para atender lo solicitado por la demanda de gastos por obligaciones sociales y sentencias judiciales a cumplir.*

### **III. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA JURISDICCION ARBITRAL**

3.1 El artículo 139.1 de la Constitución Política del Perú instituye la jurisdicción arbitral, a la que el inciso 2 le reconoce la garantía de independencia. Este reconocimiento ha sido reiterado por el Tribunal Constitucional, tal como se aprecia en las sentencias emitidas en los Expedientes N° 6167-2005-PHC/TC

del 28 de febrero de 2006<sup>1</sup>; N° 4-2006-PI/TC del 29 de marzo de 2006<sup>2</sup>; y, N° 00142-2011-PA/TC del 21 de setiembre de 2011.

- 3.2 Así pues, el arbitraje es un medio de solución de conflictos al que pueden recurrir voluntariamente cualquiera de las partes, que consiste en trasladar la competencia resolutoria de las partes hacia afuera (heterocomposición), de modo que éstas se sujetan a lo que determine el árbitro o tribunal que han elegido. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que "*se concibe a esta institución como el proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de la justicia*"<sup>3</sup>.
- 3.3 En materia laboral, el arbitraje tiene un desarrollo constitucional propio, siendo que el Estado tiene el deber constitucional de fomento de las soluciones pacíficas de los conflictos. Así, el arbitraje es la alternativa pacífica al derecho de huelga que, de ser prohibido por la Ley, incumpliría con los fines a los que se encuentra obligado el Estado.
- 3.4 La Constitución Política del Perú establece en el inciso 1 del artículo 139°, lo siguiente:

*"Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral"*<sup>4</sup> (subrayado nuestro).

---

<sup>1</sup> "Sin embargo, el artículo 139°, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral, lo que determina que, en el actual contexto, el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada (...). (Fundamento 7). También: "(...) ...el Tribunal considera y reitera la protección de la jurisdicción arbitral, en el ámbito de sus competencias, por el principio de "no interferencia" referido en el inciso 2) del artículo constitucional antes citado, que prevé que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional, ni interferir en el ejercicio de sus funciones. (...)" (Fundamento 12). Asimismo: "Este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral, sobre materias de carácter disponible (artículo 1° de la Ley General de Arbitraje), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria. (...)" (Fundamento 14).

<sup>2</sup> "Es necesario precisar que conforme al artículo 139 inciso 1, de la Constitución, el principio de unidad de la función jurisdiccional implica que el Estado peruano, en conjunto, posee un sistema jurisdiccional unitario, en el que sus órganos tienen idénticas garantías, así como reglas básicas de organización y funcionamiento. De ello no se deduce que el Poder Judicial sea el único encargado de la función jurisdiccional (pues tal función se le ha encargado también al Tribunal Constitucional, al Jurado Nacional de Elecciones, a la jurisdicción especializada en lo militar y, por extensión, al arbitraje), sino que no exista ningún órgano jurisdiccional que no posea las garantías propias de todo órgano jurisdiccional. Como se ha mencionado, la función jurisdiccional del Estado es una sola y debe ser ejercida con todas las garantías procesales establecidas por la Constitución". (Fundamento 10).

<sup>3</sup> Fundamento 3 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6167-2005-HC/TC.

<sup>4</sup> Esta disposición tiene como antecedente el artículo 233 (inciso 1) de la Constitución Política del Perú de 1979.

3.5 La referida unidad y exclusividad, que incluye a la jurisdicción arbitral, determina que – en palabras del Tribunal Constitucional - el "*Estado, en su conjunto, posea un sistema jurisdiccional unitario, en el que sus órganos tengan idénticas garantías, así como reglas básicas de organización y funcionamiento*", ya que como ha señalado este Tribunal, "*de ello no se deduce que el Poder Judicial sea el único encargado de la función Jurisdiccional (pues tal función se le ha encargado también al Tribunal Constitucional (...)) y, por extensión al arbitraje, sino que no exista ningún órgano jurisdiccional que no posea las garantías propias de todo órgano jurisdiccional.*"<sup>5</sup>

3.6 La Sentencia No. 6167-2005-HC/TC establece en los fundamentos 7 y 10 que la *jurisdicción* arbitral ostenta naturaleza excepcional, por lo que no se trata de una institución que desplace al Poder Judicial, sino de una alternativa que la complementa:

*"El artículo 139, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral, lo que determina que, en el actual contexto el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada (...). (De esta manera) el arbitraje no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustitutorio, sino como una alternativa que complementa al sistema judicial puesto a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias". (subrayado nuestro).*

3.7 Como señala Hundskopf "*(...) Si bien las partes escogen a los árbitros o se someten a un Tribunal Arbitral, la facultad de los mismos está, más que en la autonomía de la voluntad de las partes, **en el reconocimiento por la Constitución***"<sup>6</sup>.

3.8 A tenor de lo expuesto en los puntos precedentes, no queda duda de la relevancia constitucional que cumple el arbitraje en la función jurisdiccional; es decir, que no nos encontramos ante un instrumento meramente privado, sino que su trascendencia ha llevado a que la Constitución le otorgue un reconocimiento dentro del ordenamiento jurídico nacional, reconociéndole las mismas garantías asignadas a la jurisdicción ordinaria.

3.9 A partir de dicho reconocimiento, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado afirmando que:

---

<sup>5</sup> Sentencia expedida por el Pleno del Tribunal Constitucional en el Expediente 00142-2011-PA/TC de fecha 21 de setiembre de 2011 en el recurso de agravio constitucional interpuesto por la Sociedad Minera de Responsabilidad Ltda. María Julia. Fundamento 23, en concordancia con el fundamento 10 de la STC 0004-2006-PI/TC.

<sup>6</sup> Hundskopf, Oswaldo. "El Control Difuso en la Jurisdicción Arbitral". Artículo publicado en Diálogo con la Jurisprudencia, Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, N° 91, Año II. Lima, 2006. Pág. 1.

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

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

*Así, la jurisdicción arbitral, que se configura con la instalación de un Tribunal Arbitral en virtud de la expresión de la voluntad de los contratantes expresada en el convenio arbitral, no se agota con las cláusulas contractuales (...), sino que se convierte en **sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada**, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales.<sup>7</sup>" (El énfasis es agregado).*

3.10 Los árbitros y Tribunales Arbitrales deben interpretar y aplicar las leyes y demás normas de conformidad con las disposiciones contenidas en la Constitución<sup>8</sup> y a los preceptos y principios contenidos en las resoluciones del Tribunal Constitucional, lo que ha sido reiterado en las sentencias emitidas

---

<sup>7</sup> Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 28 de febrero de 2006, recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC/TC.

<sup>8</sup> Al respecto, ver FRANCO PEREZ, Julio. El Arbitraje Potestativo en la Negociación Colectiva según el Tribunal Constitucional. En: Diálogo con la Jurisprudencia. N° 191. Lima. Julio de 2014. Pags.49 a 69. "Todo ello, por cierto, en línea con el principio de jerarquía del ordenamiento jurídico y la supremacía de la Constitución, en virtud de los cuales la interpretación y aplicación de las disposiciones legales y de menor jerarquía que integran el ordenamiento jurídico debe hacerse a la luz de los mandatos contenidos en las normas de jerarquía superior, estando la Constitución en la cúspide del ordenamiento jurídico, conforme se desprende de lo contemplado al respecto de manera expresa en su artículo 51. En concordancia con ello y en virtud del mandato expreso contenido en el segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución, todos los jueces y quienes diriman conflictos de intereses deben preferir primero a la Constitución por sobre toda norma legal y al estar por sobre las normas de rango inferior, aplicando asimismo los preceptos y principios que fluyen de los pronunciamientos del TC, lo que concuerda, como se ha explicado antes, con su naturaleza de Supremo Intérprete de la Constitución y la consiguiente jerarquía y carácter vinculante de sus pronunciamientos para todos los órganos y autoridades públicas y también para los particulares. En esa misma línea, los jueces, y por extensión, también los árbitros y tribunales arbitrales, deben interpretar y aplicar las leyes y demás normas de conformidad con las disposiciones constitucionales, aplicando, además, los preceptos y principios que emanan de las resoluciones del TC, conforme se establece en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional." Ver también: RUBIO CORREA, Marcial. La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional. 1ª reimpression de 2ª edición, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1010, pp. 14,28 y 29.

en los Expedientes N° 6167-2005-PHC/TC el 28 de febrero de 2006<sup>9</sup> y N° 142-2011-PA/TC el 21 de setiembre de 2011<sup>10</sup>.

- 3.11 No habiendo cuestionamiento alguno respecto de la especial naturaleza de arbitraje como una sede jurisprudencial constitucionalmente consagrada, se debe reconocer también la garantía del ejercicio del control difuso ante la presencia de una norma que resulte incompatible con la Constitución y los derechos reconocidos en ella.
- 3.12 En ese sentido se ha pronunciado de manera contundente el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente No. 142-2011-PA/TC, al señalar lo siguiente:

*"Siendo el arbitraje una jurisdiccional independiente (...) y debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional (como las del Poder Judicial), **es consecuencia necesaria de ello que la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución pueda también ser ejercida por los árbitros en la jurisprudencia arbitral, pues el artículo 138 no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdiccional ordinaria o constitucional"** (Fundamento Jurídico No. 24) (El énfasis es agregado).*

---

<sup>9</sup> "Asimismo, la naturaleza de jurisdicción independiente del arbitraje, no significa que establezca el ejercicio de sus atribuciones con inobservancia de los principios constitucionales que informan la actividad de todo órgano que administra justicia, tales como el de independencia e imparcialidad de la función jurisdiccional, así como los principios y derechos de la función jurisdiccional. En particular, en tanto jurisdicción, no se encuentra exceptuada de observar directamente todas aquellas garantías que componen el derecho al debido proceso". (Fundamento 9). "(...) ...De allí que el proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetivo ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51 O de la Carta Magna; ambas dimensiones, (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia. Tensión en la cual el árbitro o tribunal arbitral aparece en primera instancia como un componedor jurisdiccional, sujeto, en consecuencia, a la jurisprudencia constitucional de este Colegiado (...)" (Fundamento 11). "El reconocimiento de la jurisdicción arbitral comporta la aplicación a los tribunales arbitrales de las normas constitucionales y, en particular, de las prescripciones del artículo 1390 de la de Constitución, relacionadas a los principios y derechos de la función jurisdiccional. (...)" (Fundamento 12).

<sup>10</sup> Sin embargo de la especial naturaleza del arbitraje, en tanto la autonomía de la voluntad de las partes y, al mismo tiempo, de la independencia de la jurisdicción arbitral no supone en lo absoluto desvinculación del esquema constitucional, ni mucho menos del cuadro de derechos y principios reconocidos por la Constitución. Como ya ha señalado este Tribunal, "la naturaleza de jurisdicción independiente del arbitraje, no significa que establezca el ejercicio de sus atribuciones con inobservancia de los principios constitucionales que informan la actividad de todo órgano que administra justicia, tales como el de independencia e imparcialidad de la función jurisdiccional, así como los principios y derechos de la función jurisdiccional. En particular, en tanto jurisdicción, no se encuentra exceptuada de observar directamente todas aquellas garantías que componen el derecho al debido proceso " (STC 6167-2005-PHC/TC, fundamento 9)." (Fundamento 12)

3.13 Como consecuencia de lo señalado, en los argumentos de dicha sentencia se dispone que "(...) *de presentarse en un proceso arbitral una incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los árbitros deben preferir la primera*" (fundamento jurídico No. 25). De esta manera, la garantía del ejercicio del control difuso se encuentra plenamente reconocida para los árbitros en la jurisdicción arbitral, conforme lo ha indicado el Tribunal Constitucional.

3.14 Estando reconocida para la jurisdicción arbitral la garantía del control difuso constitucional, se establece, con carácter de precedente de observancia obligatoria, la siguiente regla:

*"El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse control difuso de constitucionalidad **sobre una norma aplicable al caso de la que dependa la validez del laudo arbitral, siempre que no sea posible obtener de ella una interpretación conforme a la Constitución** y, además, se verifique la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes"<sup>11</sup> (énfasis añadido).*

3.15 El arbitraje laboral es un procedimiento válido y reconocido para dar solución a conflictos de naturaleza colectiva. Esta forma de solución de controversias se desprende además "*del deber de fomento de la negociación colectiva y promoción de formas de solución pacífica de conflictos*" reconocido por el artículo 28 de la Constitución Política del Perú.

3.16 Atendiendo a lo expuesto precedentemente, queda claro que todo Tribunal Arbitral y en su caso los árbitros, deben actuar conforme a la Constitución y, sus interpretaciones de la ley y normas infra legales deben ser conformes a la Constitución. Para ello debe seguirse los preceptos y principios constitucionales que surgen de las interpretaciones del Tribunal Constitucional explicados anteriormente.

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

4.1 El Estado constitucional y democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos para procesar y resolver las controversias laborales de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de

---

<sup>11</sup> Expediente No. 00142-2011-PA/TC, Fundamento 26 en concordancia con el acápite 2 de la parte resolutive de la referida Sentencia.

solución. De modo general, encontramos dentro de tales mecanismos al propio Derecho del Trabajo, mientras que, en su formulación especial, se encuentran los medios alternativos de solución de conflictos<sup>12</sup>.

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

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

De conformidad a lo regulado en el artículo 3° de la Constitución Política del Perú y a lo desarrollado por el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente No. 03561-2009-PA/TC, forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución Política del Perú que reconoce el derecho a la negociación colectiva, los Convenios N° 87, N° 98 y N° 151 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

En los convenios antes citados se consagra –entre otros- el derecho a la negociación colectiva que incluye a los servidores del Estado de acuerdo a su texto expreso. Así, el Convenio No. 87 regula los aspectos de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, mientras que el Convenio No. 98 se ocupa centralmente de la negociación colectiva.

El referido Convenio No. 98 establece en su artículo 4° que los Estados miembros **deberán** adoptar las medidas adecuadas a las condiciones nacionales para **estimular y fomentar** entre los empleadores y trabajadores el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria “con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

En dicho artículo se consagra el principio de autonomía colectiva, la misma que debe de estar presente en toda negociación, lo que excluiría toda intervención estatal que configure restricción, limitación o cualquier forma de intervención que pudiese restringir dicho principio.

En lo que corresponde al estímulo y fomento de la negociación colectiva, el referido convenio no se limita a demandar una actitud abstencionista de los Estados, es decir no sólo reclama la no injerencia; sino que exige una acción positiva<sup>13</sup> cuyo objeto debe ser el uso intensivo o "pleno desarrollo" de la negociación colectiva.

---

<sup>12</sup> Sin perjuicio del ejercicio del derecho de huelga.

<sup>13</sup> Las limitaciones propias de la diferenciación entre obligaciones del Estado negativas y positivas, presentes con mayor acento en ciertos derechos fundamentales de naturaleza compleja (como lo es específicamente el derecho a la negociación colectiva), llevaron a la doctrina a construir un esquema que diferencia y clasifica las obligaciones estatales asumidas frente a un derecho fundamental -aplicable tanto a los derechos civiles y políticos como a los económicos, sociales y culturales- que comprende cuatro categorías: obligaciones de respeto (obligación de respetar), obligaciones de protección (obligación de proteger), obligaciones de garantía (obligación de garantizar) y obligaciones de promoción (obligación de promover). Precisamente,

Al respecto, son innumerables los pronunciamientos tanto del Comité de Libertad Sindical como de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre la materia. Sin embargo, resulta importante citar dos pronunciamientos: el primero de ellos por estar referido a un caso peruano, y el segundo por venir recordado en un reciente documento de la OIT.

En el primer caso, resolviendo la queja presentada contra el Gobierno peruano en el Caso No. 2690, el Comité de Libertad Sindical sostiene lo siguiente:

*"946. En estas condiciones, al tiempo que observa que, según lo informado por la organización querellante y que confirma el Gobierno y la SUNAT invocando razones presupuestarias, los representantes de la SUNAT sólo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia presupuestaria, pero no otras condiciones de empleo, **el Comité subraya que la imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contraria al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98 y pide al Gobierno que promueva mecanismos idóneos para que las partes puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo.** El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto."* (el énfasis es añadido).

De otra parte, en el Estudio General de 2012 de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de las Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, se afirma que:

*"En lo relativo a los salarios de la administración pública, la Comisión considera que **los funcionarios públicos que no estén empleados en la administración del Estado deberían poder negociar colectivamente sus condiciones salariales y que una mera consulta con los sindicatos interesados no basta para satisfacer las prescripciones del convenio del convenio al respecto.**"* (El énfasis es añadido).

En adición a ello, el Comité de Libertad Sindical de la OIT recuerda que:

*"Las autoridades deberán privilegiar en mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante periodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados. En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre,*

---

esta última obligación, la de promoción, está orientada a la creación de condiciones favorables para el ejercicio del derecho, ya sea desde los instrumentos del derecho colectivo o de la regulación específica de las relaciones individuales de trabajo en cuanto a la promoción de la negociación colectiva.

*por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias [véase Recopilación, op. Cit., párrafo 1038].<sup>14</sup>*

Como podrá observarse, la razón de ser de la negociación colectiva y, en su defecto, del arbitraje en materia laboral, es regular las remuneraciones y demás condiciones de trabajo y productividad, conforme lo reconoce el artículo 41° de la LRCT, en concordancia con las normas internacionales antes citadas.

Por otro lado, la intervención restrictiva del Estado en el derecho de negociación colectiva de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas es siempre excepcional, privilegiando, en toda circunstancia y en la mayor medida posible, la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo e incrementos remunerativos.

En tal sentido, son pertinentes los siguientes pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT<sup>15</sup>:

- “999. En cualquier caso, cualquier limitación a la negociación colectiva por parte de las autoridades debería estar precedida de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, intentando buscar el acuerdo de ambas.” (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 884; 330° informe, caso núm. 2194, párrafo 791 y 335.º informe, caso núm. 2293, párrafo 1237.)
- “1000. En un caso en el que un gobierno había recurrido, en reiteradas ocasiones, a lo largo de una década, a limitaciones legales a la negociación colectiva, el Comité señala que la repetida utilización de restricciones legislativas a la negociación colectiva sólo puede tener a largo plazo una influencia perjudicial y desestabilizadora de las relaciones profesionales, dado que priva a los trabajadores de un derecho fundamental y de un medio para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.” (Véase Recopilación de 1996, párrafo 885.)
- “1001. Los órganos del Estado no deberían intervenir para modificar el contenido de los convenios colectivos libremente concertados.” (Véase 299° informe, caso núm. 1733, párrafo 243.)
- “1007. En un caso en el que, en el marco de una política de estabilización se suspendieron disposiciones de convenios colectivos en materia de remuneraciones (sector público y privado), el Comité subrayó que los

---

<sup>14</sup> 357º Informe del Comité de Libertad Sindical. OIT. Ginebra. Junio de 2010. Párrafo 945.

<sup>15</sup> OIT. La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición Revisada. Ginebra. 2006.

convenios colectivos en vigor deben aplicarse íntegramente (salvo acuerdo de las partes) y en lo que respecta a negociaciones futuras sólo son admisibles las injerencias del gobierno con arreglo al siguiente principio: «si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores».” (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 883 y 318º informe, caso núm. 1976, párrafo 613.)

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

Por lo tanto, si existiese alguna prohibición de nivel estatal que limite o prohíba que se negocien beneficios de naturaleza económica tanto en una negociación colectiva como en un laudo arbitral, se estaría desnaturalizando la esencia de la negociación colectiva y el arbitraje laboral.

No cabe duda, pues, que la negociación colectiva de los funcionarios públicos tiene rango constitucional originario y derivado de las normas internacionales y que su contenido esencial incluye sin hesitaciones la materia salarial<sup>16</sup>. En otras palabras,

---

<sup>16</sup> En el mismo pronunciamiento referido al caso 2690, el Comité de Libertad Sindical recoge las modulaciones aceptadas de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, recogiendo la opinión que sobre el particular ha emitido la Comisión de Expertos, como se ve a continuación:

945. Asimismo, el Comité recuerda que ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 1994, cuando ésta manifiesta que: son compatibles con el Convenio las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes pueden negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa (por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo u otros arreglos en materia de condiciones de empleo, la regulación de los aumentos de salario en función de los diferentes niveles de remuneración, o el establecimiento de dispositivos para escalar los reajustes), o incluso las disposiciones que confieren a las autoridades públicas que tengan atribuidas responsabilidades financieras, el derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo, en la medida en que dejen un espacio significativo a la negociación colectiva; y que las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante períodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados. En otras palabras, debería

si bien el derecho de negociación colectiva puede ser modulado a la luz de los requerimientos presupuestales, no puede ser restringido al punto de que se excluya totalmente el contenido salarial de su objeto de regulación.

Si bien las normas de naturaleza presupuestal pueden afectar la capacidad de oferta de las entidades del Estado en los procesos de negociación colectiva, de ninguna manera pueden vaciar el contenido del derecho constitucional a la negociación colectiva, mediante, por ejemplo, una prohibición absoluta y permanente de la negociación de materias de contenido salarial.

## **B. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL: Fomento de la negociación colectiva.**

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

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

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

De la citada disposición se desprende con claridad el rol promotor del Estado en el ámbito de las relaciones laborales; es decir, el Estado lejos de mantener una actitud abstencionista en el campo de la solución de los conflictos laborales debe transitar por un camino que suponga, además de fortalecer la vía de la negociación directa entre las partes, crear y promover los mecanismos necesarios para resolver pacíficamente los conflictos.

Al respecto, en la sentencia emitida en el Expediente No. 8-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado en el fundamento 35 lo siguiente:

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

---

encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias [véase Recopilación de Decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, "La libertad sindical", quinta edición, 2006, párrafo 1038.

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

*En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada.*

*En cuanto al segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.*

*Esta promoción se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes:*

- *Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica.*
- *Otorgar satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral.*

De lo indicado por el Tribunal Constitucional, se desprende que el sustento del arbitraje no radica únicamente en lo dispuesto por el artículo 139°, inciso 1) de la Constitución Política del Perú, sino que además cuenta con un reconocimiento específico en el artículo 28 inciso 2) de esta misma norma. En ese sentido, existe un mandato (en la norma fundamental) de preferir los mecanismos de solución pacífica de controversias a efectos de componer los conflictos laborales, este es el arbitraje.

En concordancia con lo anterior, siendo necesario desarrollar legislativamente el referido deber promotor recogido expresamente en la Constitución, la LRCT, norma que fija los parámetros para la negociación colectiva reconoce y destaca al arbitraje como una forma pacífica de solución del conflicto colectivo de trabajo, estableciendo las reglas para su adecuado ejercicio.

**V. LA LEY No. 31188 – LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL Y EL DECRETO No. 8-2022-PCM- DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA LOS LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY No. 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL:**

El 2 de mayo de 2021, se publicó la Ley No. 31188, que tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales.

Dicha ley ha establecido que la negociación colectiva en las entidades del sector público puede comprender todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, ya sean

las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Asimismo, reconoce que existen límites en atención a los Principios de Equilibrio Presupuestal y Provisión Presupuestaria.

En este contexto se exige a los Tribunales Arbitrales revisar que la propuesta elegida guarde relación con dichas obligaciones, debiendo considerarse:

#### **A. INFORME FINAL DE ESTADO SITUACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO**

En aplicación de lo dispuesto en el numeral 13.4 de los Lineamientos para la implementación de la Ley No. 31188, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas elaboró el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, el mismo que fue emitido el 6 de junio de 2025, documento de acceso público al que el Tribunal Arbitral recurre en uso de sus facultades y cuyo contenido refleja información sobre el análisis del contexto macroeconómico nacional e internacional para el período 2026-2028.

En esa línea se ha recogido que en el marco macroeconómico se ha proyectado que en el 2025, se proyecta que la economía global crecerá 2,8%, por debajo del 3,3% alcanzado en el 2024, en un contexto de elevada incertidumbre geopolítica, como la guerra comercial impulsada por EE. UU. las economías avanzadas crecerían apenas 1,3%; EE. UU. alcanzaría 1,7% impulsado por su consumo privado e inversión industrial, mientras que la Zona euro se expandiría solo 0,8% por la debilidad del sector industrial y desafíos fiscales. Las economías emergentes crecerían 3,8%, impulsadas por China (4,3%), aunque esta enfrenta retos en su sector inmobiliario. América Latina crecería 2,1%, con un mejor desempeño en Argentina, Colombia y Perú.

A mediano plazo (2026-2028), el crecimiento global convergería a un crecimiento de 3,1%. Sin embargo, persisten riesgos como la prolongación de tensiones geopolíticas, presiones inflacionarias y desaceleración estructural en China.

En cuanto a los precios internacional, se prevé un comportamiento dinámico de las materias primas en el 2025, especialmente los metales industriales y preciosos, impulsados por la transición energética y la mayor demanda global. Así, los términos de intercambio aumentarían 4,6% en el 2025. No obstante, entre el 2026 y el 2028, estos se estabilizarían por la normalización de la demanda y reducción de la incertidumbre global.

En relación a la economía peruana crecería en **el rango de 3,5% a 4,0% para 2025, superando la tasa registrada en 2024 (3,3%)**. Sin embargo, ante el contexto de alta incertidumbre a nivel global, especialmente por las tensiones comerciales entre Estados Unidos y China, la estimación de crecimiento para Perú

en dicho año se mantiene en un nivel prudente de 3,5%. Así, el crecimiento previsto para 2025 está sostenido, principalmente en el fortalecimiento de la demanda interna, ante la aceleración de la inversión en proyectos privados y públicos, que permitirá una mayor generación de empleo e impulsará el consumo de los hogares, contrarrestando la alta incertidumbre internacional asociada a la guerra comercial.

En particular, la inversión privada tendrá un desempeño favorable, debido a la aceleración de la inversión minera asociada a la ejecución de proyectos que iniciaron su construcción en años previos, el inicio de la construcción de nuevos proyectos mineros, y mayores inversiones de sostenimiento y exploración. Además, se registraría un aporte positivo de la inversión no minera favorecida por la mejora de la inversión en infraestructura de transporte, inversiones iniciales de nuevos proyectos APP recientemente adjudicados, sector inmobiliario, entre otros. Asimismo, las exportaciones ayudarán a impulsar la actividad económica por la mejora de la oferta de los sectores minería, agropecuario y pesquero. Asimismo, la mejora en las expectativas empresariales, la flexibilización de los costos de financiamiento y la implementación de medidas de impulso económico contribuirán a consolidar un entorno propicio para la inversión, fortaleciendo así el dinamismo de la actividad económica.

**En el horizonte de proyección 2026 y 2028, el PBI crecería en promedio 3,2%**, sostenido principalmente por un aumento significativo de la inversión minera y no minera. En cuanto a la inversión minera, se destaca el inicio de construcción de nuevos proyectos en un contexto de mejora del marco regulatorio. En paralelo, la inversión no minera se verá favorecida por el mayor dinamismo de la inversión en infraestructura, impulsado por los desembolsos iniciales de proyectos APP adjudicados entre 2023 y 2024, la viabilización de nuevas adendas, el desarrollo de la industria de hidrógeno verde, la inversión en el reacondicionamiento de lotes de hidrocarburos, el avance de grandes proyectos de irrigación, y la ejecución de megaproyectos de conectividad ferroviaria

**Entre 2025 y 2028, la cuenta corriente sería superavitaria al registrar 1,5% del PBI en promedio.** Esto se explica, principalmente, por el superávit de la balanza comercial, en línea con la mayor oferta exportable y términos de intercambio en niveles elevados; pero contrarrestado parcialmente por el déficit en la renta de ingresos primarios y balanza de servicios.

#### - **Respecto de la situación fiscal del sector público**

El Perú cuenta con un marco de responsabilidad y transparencia fiscal cuyo objetivo principal es garantizar la sostenibilidad fiscal y un manejo transparente del gasto público. Actualmente, el país busca reducir su déficit fiscal, siguiendo lo establecido por el Decreto Legislativo No. 1621, que fija un tope de 2,2% del PBI para el 2025; sin embargo, al primer trimestre del 2025, el déficit fiscal anualizado

alcanza el 3,4% del PBI, impulsado por un crecimiento del gasto superior al de los ingresos.

En ese contexto, el gasto no financiero presenta un importante incremento de 7,7% real anualizado al primer trimestre del año. Así, este resultado se explica por un mayor gasto corriente y el sostenido dinamismo de la inversión pública. Entre enero y marzo, el gasto no financiero alcanzó el 21,2% del PBI anualizado, impulsado principalmente por el incremento del gasto corriente, que creció 6,0% real, debido a mayores remuneraciones (6,7 % real) y un aumento en las adquisiciones de bienes y servicios (7,1% real). Asimismo, la inversión pública creció 13,1% real, con un incremento transversal en todos los niveles de gobierno.

En paralelo, aunque los ingresos fiscales también aumentaron (8,0% real anualizado), se mantienen por debajo de la meta prevista, debido a su dependencia de factores transitorios como la regularización del Impuesto a la Renta y el FRAES. Por ello, para cumplir con la regla fiscal del 2025, se requiere un esfuerzo adicional tanto para elevar los ingresos como para moderar el gasto en lo que resta del año.

- **Respecto de la situación financiera del sector público**

El análisis de la situación financiera del Sector Público se basa en la Cuenta General de la República y las Estadísticas de las Finanzas Públicas de 2022 y 2023. La información abarca al Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local; y las deudas derivadas de sentencias judiciales. Asimismo, al 31 de diciembre de 2024 el total de obligaciones judiciales y arbitrales ascendió a S/ 59 892 millones, de las cuáles S/ 47 407 millones fueron generadas por demandas judiciales y S/ 12 486 millones por proceso arbitrales. Según el estado del proceso judicial/arbitral, el 52,3% del total corresponde a demandas (judiciales y arbitrales) sin sentencias, 10,6% a demandas con sentencias/laudos no firmes y el 37,2% a demandas con sentencias/laudos firmes.

En el 2023, del universo de entidades del Gobierno General, 2 371 entidades estuvieron integradas a la Cuenta General de la República, estas representan el 99,8% del universo sin incluir el nivel de Empresas Públicas y Otras Formas Organizativas.

**Entidades integradas del gobierno general, 2023**

Nivel de Gobierno	Universo 2023	Presentaron al 15 de marzo 2023		Presentaron posterior al plazo establecido		Total Entidades integradas	
		N°	%	N°	%	N°	%
1. Gobierno Nacional	282	216	82,4	42	16,0	258	98,5
2. Gobiernos Regionales	32	32	100,0	-	-	32	100,0
3. Gobiernos Locales	2 082	1 954	93,9	127	6,1	2 081	100,0
<b>Total</b>	<b>2 376</b>	<b>2 202</b>	<b>92,7</b>	<b>169</b>	<b>7,1</b>	<b>2 371</b>	<b>99,8</b>

Fuente: Rendición de cuentas de entidades del Gobierno General-Ejercicio fiscal 2023.  
Elaboración: Dirección de Análisis y Consolidación Contable-DGCP.

En cuanto a los estados financieros de las entidades del sector público, que tienen como objetivo reflejar la situación financiera y el rendimiento de la gestión en un momento dado, se dispone de información para los tres niveles de gobierno.

**a. El Gobierno Nacional,** lo constituye las entidades que comprenden el Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Judicial y otras entidades con categoría constitucional, ejerciendo sus funciones de acuerdo con las normas básicas de su organización y competencia, permitiéndoles cumplir las políticas nacionales y sectoriales para potenciar los intereses generales del Estado.

Estas entidades reciben una asignación presupuestaria en cada periodo fiscal, a fin de cumplir con los objetivos institucionales y por ello tienen la obligación de rendir cuentas por los recursos recibidos.

Al 31 de diciembre de 2023, el activo total del Gobierno Nacional alcanzó a S/ 482 014 millones de los cuales S/ 120 580 millones corresponde al activo corriente, y S/ 361 434 millones corresponde al activo no corriente. El total activo integrado de este nivel tuvo un incremento de S/ 8 349 millones o 1,8% respecto al ejercicio fiscal 2022.

El total activo del Gobierno Nacional representa el 56,3% del total activo del gobierno general.

El total pasivo alcanzó el importe de S/ 692 447 millones, conformado por el pasivo corriente con S/ 90 152 millones y pasivo no corriente con S/ 602 295 millones.

El patrimonio muestra un saldo negativo de S/ 210 433 millones. El pasivo integrado de este nivel de gobierno representa el 92,3% del pasivo total del gobierno general.

Por otro lado, al 31 de diciembre del 2023, el estado de gestión de este nivel de gobierno presentó ingresos integrados por S/ 373 938 millones, que representa el 79,1% del total de ingresos del gobierno general. Los ingresos del gobierno nacional presentan una disminución de S/ 10 072 millones o -2,6%, con relación a los ingresos obtenidos en el año anterior. El total de costos y gastos integrados del gobierno nacional ascendió a S/ 225 472 millones que representa el 78,1% del total de los costos y gastos del gobierno general. Este rubro presenta una disminución de S/ 37 156 millones o 14,1% con relación al año anterior. Por último, el resultado del ejercicio del gobierno nacional ascendió a S/ 148 466 millones que representa el 86,1% del resultado total del gobierno general. Asimismo, este resultado del ejercicio del gobierno nacional presenta un aumento de S/ 27 084 millones o 22,3% con relación al año anterior.

**Los Gobiernos Regionales,** son entidades que ejercen competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible en las regiones. Al 31 de diciembre de 2023, el activo total integrado de los Gobiernos Regionales ascendió

a S/ 109 497 millones de los cuales está distribuido en activo corriente S/ 15 720 millones y activo no corriente por S/ 93 777 millones.

El total activo integrado de este nivel presenta un incremento de S/ 4 165 millones respecto al ejercicio fiscal 2022 que equivale a 3,9% con relación al año anterior; asimismo, con relación al activo total del gobierno general representa el 12,8% en el ejercicio 2022. El pasivo total alcanzó el importe de S/ 47 721 millones conformado por el pasivo corriente con un importe de S/ 8 870 millones y pasivo no corriente con S/ 38 851 millones. Asimismo, el patrimonio muestra un saldo positivo de S/ 61 776 millones. En esta misma línea, el pasivo total de los Gobiernos Regionales presenta un incremento de S/ 5 090 millones o 11,9% respecto al año anterior.

El total pasivo representa el 6,3% y el patrimonio el 62,9% con relación al total pasivo y total patrimonio del gobierno general.

El total de costos y gastos integrados de los gobiernos regionales alcanzó los S/ 51 628 millones; este rubro presenta un incremento de S/ 655 millones o 1,3% con relación al año anterior, y representa el 17,2% del total de los costos y gastos del gobierno general. El resultado del ejercicio de los gobiernos regionales fue de S/ 4 334 millones, este resultado del ejercicio presenta un aumento de S/ 2 202 millones o 103,3% con relación al año anterior. Respecto al gobierno general representa el 2,5% del resultado del ejercicio.

**c. Los Gobiernos Locales**, son entidades básicas que se encargan de administrar las áreas más pequeñas de un país, como provincias, distritos, centros poblados, cuyo objetivo es promover el desarrollo y la economía local, así como la prestación de servicios públicos. Los gobiernos locales promueven la participación comunitaria.

Al 31 de diciembre de 2023, el activo total integrado de los Gobiernos Locales ascendió a S/ 265 277 millones conformado por S/ 35 256 millones que corresponde al activo corriente y S/ 230 021 millones al activo no corriente; el activo total muestra un incremento de S/ 19 598 millones u 8,0% respecto al ejercicio fiscal 2022, y representa el 31,0% del activo total del gobierno general.

El pasivo alcanzó el importe de S/ 18 360 millones de los cuales, S/ 8 136 millones corresponde al pasivo corriente y S/ 10 224 millones al pasivo no corriente. Asimismo, el patrimonio muestra un saldo positivo de S/ 246 917 millones.

El pasivo total de los Gobiernos Locales presenta un incremento de S/ 3 512 millones o 23,6% y el patrimonio presenta un incremento de S/ 16 086 millones o 6,9% respecto al año anterior.

Al 31 de diciembre del 2023, el estado de gestión de este nivel de gobierno presentó ingresos integrados por S/ 42 867 millones, que representan el 9,1% del

total de ingresos del gobierno general. Los ingresos de este nivel presentan una disminución de S/ 1 688 millones o 3,8%, con relación a los ingresos obtenidos en el año anterior.

El total de costos y gastos integrados de los gobiernos locales alcanzó a S/ 23 179 millones que representa el 7,7% del total de los costos y gastos del gobierno general. Este rubro presenta un ligero incremento de S/ 1 688 millones o 7,8% con relación al año anterior.

El resultado del ejercicio de los gobiernos locales fue de S/ 19 688 millones que representa el 11,4% del resultado total del gobierno general, este resultado del ejercicio de los gobiernos locales presenta una disminución de S/ 3 376 millones o 14,6% con relación al año anterior.



El Activo Corriente del Gobierno General en el ejercicio 2023 fue de S/ 171 556 millones, e incluye a principalmente a efectivo y equivalente de efectivo por S/ 87 166 millones, y otras cuentas del activo por S/ 28 928 millones.

El Activo No Corriente, alcanzó el importe de S/ 685 232 millones al 31 de diciembre del 2023, e incluye principalmente a Propiedad, Planta y Equipo por S/ 520 880 millones. Estos pueden incluir propiedades (terrenos) maquinaria, equipos, patentes, marcas registradas y otros activos a largo plazo y que, por ser necesarios para el funcionamiento de la entidad y prestación del servicio público, no pueden destinarse a la venta. En aplicación del Texto Ordenado de la Directiva N° 005-2016-EF/51.01, en las Entidades Públicas, los terrenos y edificios se mantienen registrados según su valor actualizado en cumplimiento a la Directiva N° 002-2014-EF/51.01. El resto de los activos de propiedades, planta y equipo son medidos al costo. El valor de las propiedades, planta y equipo es presentado menos

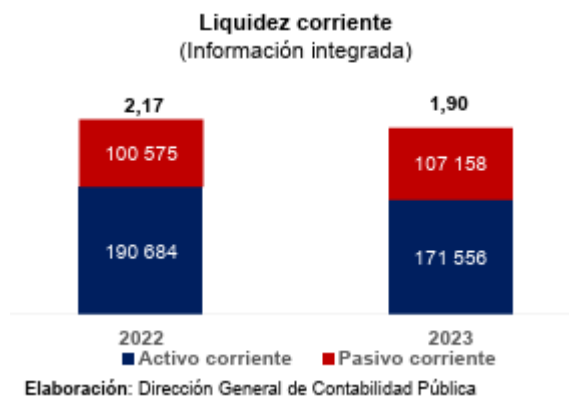
la depreciación acumulada y las pérdidas por deterioro acumuladas, cuando corresponda

El Pasivo Corriente y No Corriente en el 2023 alcanzó los importes de S/ 107 158 millones y S/ 651 370 millones respectivamente. En el cuadro precedente en el Pasivo No Corriente en el rubro de Obligaciones previsionales y otras remuneraciones presenta el importe de S/ 262 165 millones conformado principalmente por Obligaciones previsionales, Compensación por Tiempo de servicios, pensiones por pagar, entre otros conceptos.

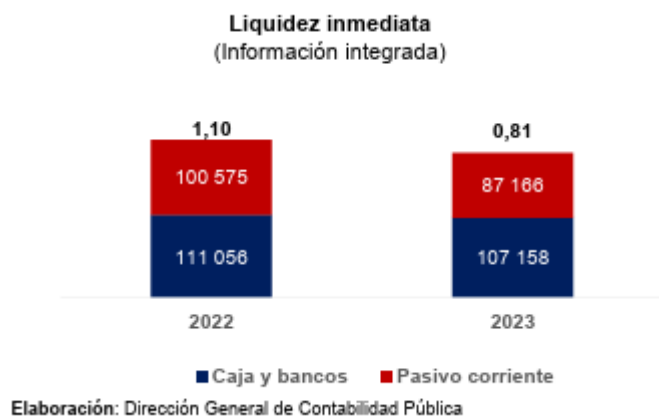
Patrimonio neto: Es la parte residual de los activos de una entidad después de descontar todos sus pasivos. Esta parte del balance nos informa de los fondos propios con que cuenta la entidad, es decir los recursos para la adquisición de elementos del activo que no proceden de financiación de terceros. El patrimonio al 31 de diciembre de 2023 alcanzó el importe de S/ 98 260 millones.

### Ratio de Liquidez Corriente

Al 31 de diciembre de 2023, la liquidez corriente del Sector Gubernamental fue de 1,60; es decir, por cada S/ 1,0 de pasivos corrientes (de corto plazo), se contaría con S/ 1,60 de activos corrientes que pueden permitir su cancelación. Este indicador ha tenido una variación negativa respecto a 2022, en el que fue de 1,90.



Respecto al ratio de liquidez más inmediato, éste mide la capacidad para atender compromisos inmediatos con los activos más líquidos (efectivo y equivalentes de efectivo) que poseen las entidades. Al 31 de diciembre de 2023 la liquidez inmediata del Sector Gubernamental fue de 0.81, y presenta una variación negativa respecto al 2022 año en el que fue de 1,10.



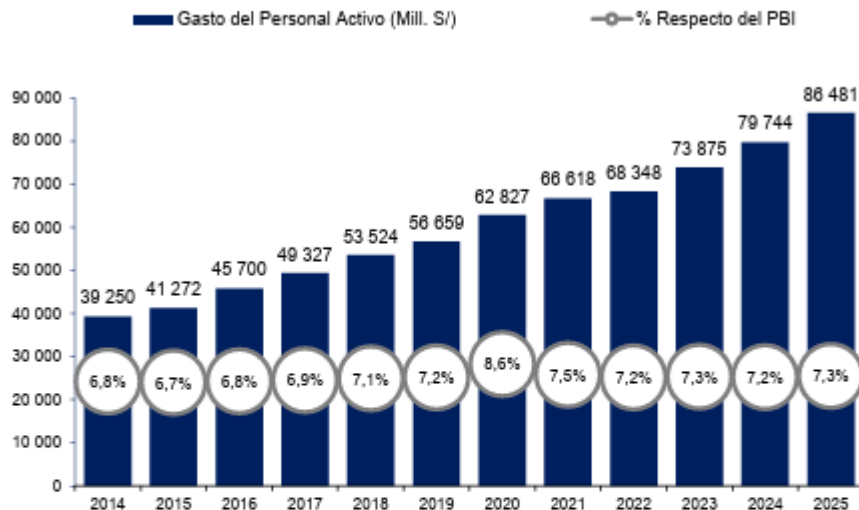
- **Respecto de la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público:**

Se procede a efectuar el análisis de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, en función, a la política de ingresos en los Regímenes Laborales Generales y Regímenes de Carreras Especiales en el Sector Público, este análisis detalla el número de servidores, los ingresos de personal y el correspondiente gasto público.

**A) Gasto público en ingresos en el sector público:**

Según la información del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), en los últimos 12 años, el gasto público asignado al pago de las remuneraciones del sector público ha experimentado un incremento pasando de S/ 39 250 millones en el 2014 a S/ 86 481 millones en el 2025, lo que representa un incremento del 120,3% y un crecimiento promedio anual de 7,5%. Además, en términos del Producto Bruto Interno (PBI), la participación del gasto en ingresos de personal se ha mantenido relativamente estable, fluctuando entre el 6,7 % y el 8,6 %, el punto más alto se registró en 2019 con un 8,6 % del PBI, influido por medidas extraordinarias en la pandemia por la Covid 19. Para el 2025, se proyecta que este gasto representará el 7,3 % del PBI.

**Gasto público en ingresos de personal en relación con el PBI, 2014-2025**  
(Millones de S/ y % del PBI)



Nota 1: Para el período 2014 al 2024, se presenta el Gasto Ejecutado; y para el 2025 el Presupuesto Institucional Modificado con fecha de corte del 27 de mayo del 2025. Incluye las partidas de gasto: genérica de gasto 2.1 "Personal y Obligaciones Sociales", 2.3.2 8.1 "Contrato Administrativo de Servicios", 2.3.2 7.12 "Otras Modalidades de Contratación de Personas Naturales" y 2.3.2 7.5 "Practicantes, Secgristas y Similares".

Nota 2: Para el período 2014-2024, se emplea la serie estadística actualizada del PBI nominal en millones de soles, publicada por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) con fecha de corte al 2 de junio de 2025, disponible en el siguiente enlace: <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/ anuales/resultados/PM04946AA/ntmi>. Para el año 2025, se utiliza la proyección del PBI nominal contenida en el Informe de Actualización de Proyecciones Macroeconómicas 2025-2028. En consecuencia, dado que se utiliza información actualizada del PBI nominal para los años 2014-2024, los indicadores presentados podrían no coincidir con los incluidos en versiones anteriores del Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público.

Fuente: Estadísticas BCRP, Sistema Integrado de Administración Financiera-SIAF del MEF al 27 de mayo de 2025 y el Informe de Actualización de Proyecciones Macroeconómicas 2025-2028.

Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

Por otro lado, el costo de los conceptos de ingreso permanentes y periódicos que se registran en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) para el personal en entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales para el año 2025 ascienden a un total de S/ 76 490,7 millones.

**Número de servidores y costo anual de los conceptos de ingreso en el gobierno nacional y gobiernos regionales según nivel de gobierno y régimen laboral, 2025**

Régimen laboral	N° de plazas	Ingresos permanentes	Ingresos periódicos	Carga Social	Total
Administrativos - D.Leg.N°276	109 459	4 085 214 171	115 074 806	153 001 651	4 353 290 628
Régimen privado - D.Leg.N°728	61 702	4 694 581 857	1 466 498 951	326 045 186	6 487 125 994
Servicio Civil - Ley N°30057	3 179	390 821 385	97 705 335	35 173 296	523 700 016
CAS - D.Leg.N°1057	270 629	12 181 554 684	168 915 120	664 758 325	13 015 228 129
Servidores penitenciarios	6 640	252 050 793	33 410 400	21 048 267	306 509 461
Diplomáticos	760	348 086 608	12 069 483	6 517 517	366 673 609
Docentes universitarios	28 968	1 907 335 891	25 085 700	169 149 498	2 101 571 089
Docentes de Escuelas de Educación Superior	2 600	168 663 617	2 517 575	14 704 896	185 886 088
Docentes de Institutos de Educación Superior	10 208	487 419 083	10 110 500	40 882 837	538 412 420
Docentes de Escuelas de Formación Artística	1 005	45 919 218	926 535	4 137 600	50 983 353
Auxiliares de Educación Superior	185	3 194 760	185 000	225 774	3 605 534
Profesores de Educación Básica y Técnica Productiva	427 299	21 858 766 820	412 038 209	1 221 218 538	23 492 023 568
Auxiliares de Educación Básica	25 011	892 317 997	25 011 000	51 618 326	968 947 323
Profesionales de la Salud y Asistenciales 1/	151 248	9 721 906 521	151 248 000	552 026 391	10 425 180 912
Personal Policial y Militar 2/	188 125	10 006 572 875	210 678 582	949 953 342	11 167 204 796
Magistrados y Fiscales	12 382	1 921 909 695	37 192 463	23 921 685	1 983 023 842
Gerentes Públicos	91	9 774 289	3 125 286	880 316	13 779 891
Jefes de práctica	455	5 476 043	409 100	557 535	6 442 678
Fondo de Apoyo Gerencial - FAG	1 284	148 881 000	0	0	148 881 000
Personal Altamente Calificado - PAC	327	85 050 000	0	0	85 050 000
Otros 3/	472	22 711 823	69 000	45 916	22 826 739
Tropa	45 803	226 834 944	0	0	226 834 944
Consejeros regionales	340	17 488 080	0	0	17 488 080
<b>Total</b>	<b>1 348 172</b>	<b>69 482 532 154</b>	<b>2 772 271 045</b>	<b>4 235 866 896</b>	<b>76 490 670 095</b>

1/ Incluye a los SERUM, Residente de salud y Escalafonados de Salud.

2/ Incluye a los miembros de la Policía Nacional del Perú y Fuerzas Armadas.

3/ Incluye a los Miembros de Directorio, Miembros de Tribunal, Miembros de los JEE y Miembros del Pleno del JNE.

Nota: Los Ingresos permanentes y periódicos están definidos en la Directiva N° 0005-2025-EF/53.01.

Fuente: Información registrada en el AIRHSP al 15 de mayo de 2025. Se considera ajustes de consistencia de información correspondiente a la escala base según la norma actual e incrementos de Ingresos de personal contemplados en la Octogésima Sexta Disposición Complementaria Final, la Quincuagésima Tercera Disposición Complementaria Final y la Centésima Sexagésima Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley 32185.

Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

Entre 2014 y 2025, el número de plazas<sup>21</sup> en las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales se incrementó en 365 mil. Este crecimiento es particularmente significativo en los puestos correspondientes a Contrato Administrativo de Servicios (CAS), con 135 mil incorporaciones; profesores de educación básica, con 91 mil nuevos docentes; y asistenciales y profesionales de la salud, con 59 mil nuevas plazas.

**- Respecto del D. Leg. No. 276**

El régimen de contratación del personal nombrado en el Estado, regido por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (D. Leg. N° 276), estructura la Carrera Administrativa mediante grupos ocupacionales y escalas remunerativas específicas.

Para el 2025, en las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, se tienen 109 459 plazas registradas en el aplicativo AIRHSP, lo que representa una disminución de 9 325 plazas respecto al 2018.

**Personal en las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales del D. Leg. N° 276, 2018 y 2025**

Grupo ocupacional	2018	2025	Var.abs	Var. %
Funcionarios y Directivos <sup>1/</sup>	12 521	10 702	-1 819	-14,5%
Profesionales	14 937	12 910	-2 027	-13,6%
Técnicos	47 155	40 444	-6 711	-14,2%
Auxiliares	43 724	45 288	1 564	3,6%
Obreros	283	115	-168	-59,4%
Elenco Artístico	184	-	-184	-100,0%
<b>Total</b>	<b>118 784</b>	<b>109 459</b>	<b>-9 325</b>	<b>-7,9%</b>

Fuente: Información registrada en el AIRHSP al 31 de diciembre de 2018 y al 15 de mayo de 2025.  
1/ Considera a los funcionarios identificados en el marco de la Resolución de Presidencia Ejecutiva de SERVIR N° 000100-2024-SERVIR-PE  
Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

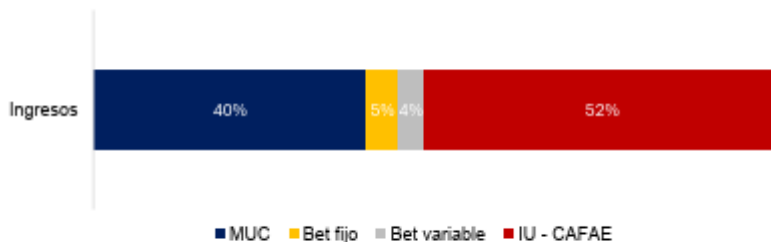
En el marco de la reforma y ordenamiento de la política de ingresos, en el año 2019 se consolidaron todos los conceptos de ingresos aplicables en este régimen. En particular, el Decreto de Urgencia N° 038-2019, Decreto de Urgencia que establece reglas sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, determinó la nueva regulación sobre la política en materia de ingresos de personal de los servidores comprendidos bajo el régimen del D. Leg. N° 276, y mediante Decreto Supremo N° 420-2019-EF, se aprobaron las disposiciones reglamentarias y complementarias para su aplicación, de acuerdo con el siguiente detalle:



Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

La distribución de los conceptos de ingresos de los servidores de este régimen se divide del modo siguiente:

Distribución de los conceptos de ingresos de los servidores del D.Leg. N° 276, 2025



Nota: No incluye a los obreros, ya que no tienen la estructura establecida en el DU N°038-2019.  
Fuente: AIRHSP al 15 de mayo de 2025.  
Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

En los últimos 5 años, los ingresos mensuales del personal bajo el régimen laboral del D. Leg. No. 276, correspondiente al Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, se incrementaron a una tasa de 6,0% en promedio, como consecuencia del incremento del MUC, acordados en los Convenios Colectivos a nivel Centralizado correspondiente a los procesos 2022-2023, 2023-2024 y 2024-2025 así como del ordenamiento del BET y del incentivo único.

Ingreso promedio mensualizado de personal bajo el D. Leg. 276, 2018-2025 (S/)

Grupo Ocupacional	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Funcionarios y directivos	3 549	3 532	3 372	3 409	3 759	4 261	4 245	4 537
Profesionales	2 538	2 632	2 686	2 714	2 967	3 370	3 516	3 725
Técnicos	2 084	2 177	2 315	2 322	2 573	2 899	2 977	3 199
Auxiliares	1 741	1 858	2 035	2 044	2 294	2 508	2 541	2 761
Obreros	1 316	1 302	1 315	1 323	1 338	1 415	1 350	1 025

Fuente: AIRHSP Ingreso promedio mensualizado de los meses del año del 2018 al 2024 y al 15 de mayo de 2025. Se actualizó la metodología de cálculo de los ingresos promedio respecto a los años previos, considerando los ingresos que se perciben en cada mes del año, tanto permanentes y ocasionales. Asimismo, se considera ajustes de consistencia de información correspondiente a la escala base según la norma actual. Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

El costo anual total de los ingresos del personal bajo este régimen laboral al 2025 es de S/ 4 353,3 millones, reflejando un aumento del 33,9% en comparación con el año 2018, este incremento equivale a S/ 1 101,9 millones. Al analizar por grupos ocupacionales, se observa que el mayor incremento se registra en el grupo de auxiliares.

- **Respecto del D. Leg. 728.**

Para el año 2025, las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales registran un total de 61 702 plazas en el aplicativo AIRHSP, lo que representa un incremento de 4 096 plazas en comparación con el año 2018. Este aumento se concentra principalmente en el grupo ocupacional de profesionales, que presenta un crecimiento de 3 730 plazas respecto al mismo año de referencia.

Para las entidades bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 se establecen escalas remunerativas propias e individualizadas, previa habilitación de una norma con rango de Ley. Asimismo, este régimen contempla otros beneficios con los que cuentan los servidores, según detalle:

**Beneficios para los servidores sujetos al régimen del D. Leg. N° 728**

Concepto	Base de cálculo / monto
Gratificación por fiestas patrias	Una remuneración según escala remunerativa
Gratificación por navidad	Una remuneración según escala remunerativa
Bonificación Extraordinaria de julio	9% de la gratificación por fiestas patrias
Bonificación Extraordinaria de diciembre	9% de la gratificación por navidad
Escolaridad	Determinado en la Ley de Presupuesto o el monto que las entidades otorgan en virtud a una disposición legal
Asignación Familiar	10% de la RMV vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio
Compensación por tiempo de servicios	1 Remuneración + Asignación Familiar + 1/6 de la Gratificación
Vacaciones trunca	A razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días hubiera laborado, siempre que, a la fecha del término del contrato, el trabajador cuente, al menos, con un mes de labor ininterrumpida en la entidad

Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

A través de los procesos de negociación colectiva a nivel centralizado en los últimos tres años, se establecieron los siguientes incrementos:

**Incrementos remunerativos para los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728**

Concepto	Monto
Incremento mensual para el año fiscal 2023	- D.S. N° 312-2022-EF, se aprueba incremento mensual de S/ 51,11.
Incremento mensual para el año fiscal 2024	- D.S. N° 313-2023-EF, se aprueba incremento mensual de S/ 50. - D.S. N° 265-2024-EF, se aprueba incremento mensual de S/ 50.
Incremento mensual para el año fiscal 2025	- D.S. N° 279-2024-EF, se aprueba incremento mensual de S/ 100.
Como parte de las precisiones de estas normas, se establece que el ingreso total mensual supera los S/ 15 600, el aumento se ajustará a este techo. Este incremento también contribuye a la base de cálculo para las gratificaciones y la CTS.	

Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

El costo anual total de los ingresos del personal bajo este régimen laboral al 2025 en las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales es de S/ 6 487,1 millones, reflejando un aumento del 61,7% en comparación con el año 2018, este incremento porcentual equivale a S/ 2 474,4 millones. Al analizar por grupos ocupacionales, se observa que el mayor incremento porcentual se registra en el grupo de auxiliares, seguido por el grupo de profesionales.

**- Respecto del régimen CAS – Decreto Legislativo No. 1057:**

Para el año 2025, las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales registran un total de 270 629 puestos en el aplicativo AIRHSP, lo que representa un incremento de 72 252 puestos en comparación con el año 2018. Este crecimiento se concentra principalmente en los grupos ocupacionales de técnicos, con 30 181 puestos adicionales, y profesionales de la salud, con 28 371 puestos más respecto al mismo año de referencia.

Los servidores contratados bajo la modalidad CAS perciben una remuneración mensual que no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni mayor a lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2006. La remuneración se establece en el contrato que suscribe el trabajador con la entidad, dado que no se tiene una norma legal o Decreto Supremo que establezca escalas remunerativas para los servidores CAS.

Concepto	Base de cálculo / monto
Aguinaldo por fiestas patrias	S/ 300,0
Aguinaldo por navidad	S/ 300,0
Vacaciones truncas	A razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días hubiera laborado, siempre que, a la fecha del término del contrato, el trabajador cuente, al menos, con un mes de labor ininterrumpida en la entidad

Fuente: Artículo 7 de la Ley N° 31953.

Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

A través de los procesos de negociación colectiva a nivel centralizado en los últimos tres años, se establecieron los siguientes incrementos:

#### Incrementos remunerativos para los servidores CAS

Concepto	Monto
Incremento mensual para el año fiscal 2023	- D.S. N° 312-2022-EF, se aprueba incremento mensual de S/ 64,19.
Incremento mensual para el año fiscal 2024	- D.S. N° 313-2023-EF, se aprueba incremento mensual de S/ 50. - D.S. N° 285-2024-EF, se aprueba incremento mensual de S/ 50.
Incremento mensual para el año fiscal 2025	- D.S. N° 279-2024-EF, se aprueba incremento mensual de S/ 100.
Como parte de las precisiones de estas normas, se establece que si el ingreso total mensual supera los S/ 15 600, el aumento se ajustará a este techo.	

Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

Por otro lado, en los últimos años, los ingresos promedio mensuales del personal bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 1057, correspondiente al Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales; se incrementó a una tasa promedio anual de 3%, la cual comprende los incrementos mensuales acordados en los Convenios Colectivos a nivel Centralizado correspondiente a los procesos 2022-2023, 2023-2024 y 2024-2025.

#### Ingreso promedio mensualizado del personal bajo el Decreto Legislativo N° 1057, 2018-2025, (S/)

Grupo Ocupacional	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Funcionarios y directivos	7 671	8 989	9 505	9 932	9 962	9 988	10 193	10 300
Profesionales	4 541	4 770	4 727	4 880	4 788	4 952	5 058	5 149
Técnicos	1 950	2 012	1 946	2 282	2 213	2 134	2 248	2 448
Auxiliares	1 488	1 619	1 776	1 737	1 699	1 767	1 839	2 031
Profesionales de la salud	2 854	3 007	3 546	4 882	4 465	3 677	3 848	4 119

Fuente: AJRHSP Ingreso promedio mensualizado de los meses del año del 2018 al 2024 y al 15 de mayo de 2025. Se actualizó la metodología de cálculo de los ingresos promedio respecto a los años previos, considerando los ingresos que se perciben en cada mes del año, tanto permanentes y ocasionales.

Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

El costo anual total de los ingresos del personal bajo este régimen laboral al 2025 en las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales es de S/ 13 015,2 millones, reflejando un aumento del 64,4% en comparación con el año 2018, este incremento equivale a S/ 5 096,0 millones. Al analizar por grupos ocupacionales, se observa que el mayor incremento se registra en el grupo de profesionales de la salud.

- **Inflación y Crecimiento del Gasto anual de la Planilla del Sector Público**

De igual manera, durante el periodo 2015–2025, el gasto nominal en planilla del sector público creció a una tasa promedio anual de 7.5%, mientras que la inflación promedio anual (medida por la variación del índice de precios al consumidor) se ubicó en torno al 3.3%. Esta diferencia refleja un crecimiento sostenido del gasto en remuneraciones por encima del incremento general de precios, lo que implica una expansión real del gasto en personal en la mayor parte del periodo.

Entre 2015 y 2019, en un contexto de inflación moderada (entre 1.4% y 4.4%), el gasto nominal en planilla mostró tasas de crecimiento que oscilaron entre 5.1% y 10.7%. Este entorno favoreció incrementos reales significativos en las remuneraciones del sector público, contribuyendo al aumento estructural del gasto corriente.

Durante el periodo 2020–2022, marcado por el impacto de la pandemia y la posterior disrupción en los precios internacionales, la inflación se elevó, alcanzando su pico en 2022 (8.5%). En ese año, sin embargo, el gasto nominal en planilla creció 2.6%, generando una contracción real significativa del gasto en remuneraciones (-5.4% en términos reales).

En los años posteriores (2023–2025), la inflación se moderó hacia niveles en torno al 2.0%, mientras que el gasto nominal en planilla retomó una senda de crecimiento cercano al 8.0%. Esta evolución sugiere una recuperación del poder adquisitivo de las remuneraciones públicas y un incremento real del gasto en personal por parte del sector público.

- **Respecto de los proyectos de convenios colectivos:**

Para el Proyecto de Convenio Colectivo 2025-2026, según información registrada en el Módulo por las entidades del Sector Público de carácter declarativo, se tiene que en el Nivel Centralizado existe 4 solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo y en el Nivel Descentralizado se cuenta con 1 695 solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo, correspondiente 794 unidades ejecutoras, 338 pliegos presupuestarios y 9 Organismos Públicos Descentralizados Municipales u otras entidades.

- **Respecto del espacio fiscal:**

De acuerdo con la estimación de ingresos y gastos para el año 2026 en la FF Recursos Ordinarios, se presenta el análisis del espacio fiscal disponible para financiar nuevas metas e intervenciones priorizadas, entre otros compromisos de política. En el siguiente gráfico se muestra la estimación del espacio fiscal 2026.



El resultado del ejercicio de evaluación del espacio fiscal muestra que este asciende a S/ 350 millones para el año 2026 en la FF RO, con lo cual se podría financiar los costos de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal para el citado año.

Cabe precisar que, **los Gobiernos Locales financian sus gastos operativos, en el marco de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Es así que, para el caso de los Gobiernos Locales, las negociaciones colectivas en el nivel centralizado, se podrán atender con cargo a los presupuestos institucionales de dichos pliegos, para lo cual la parte empleadora puede, en el marco de las normas presupuestarias y evaluando sus capacidades financieras, coordinar con los gobiernos locales, a fin de determinar el espacio fiscal disponible para la implementación de los acuerdos que se suscriban en el marco de las negociaciones colectivas en curso.**

La metodología para la distribución del espacio fiscal destinada a la implementación de la negociación colectiva en el sector público se estructura en tres pasos. En el primer paso, se identifica la dispersión de ingresos entre los servidores públicos de las carreras especiales de los sectores educación y salud, así como de los regímenes administrativos. Para ello, se compara el ingreso mensual de cada servidor con un punto de referencia definido por la mediana (percentil 50) de los ingresos de trabajadores del sector privado formal con funciones equivalentes, el cual refleja el estado actual del mercado laboral. Esta comparación permite estimar un indicador de distancia de ingresos, el cual, al ser agregado y anualizado, determina el peso porcentual de cada grupo de servidores en la distribución del espacio fiscal.

Como segundo paso, se realiza la desagregación del espacio fiscal entre los niveles de negociación colectiva, centralizado y descentralizado por entidad. Dado que los servidores de determinados regímenes pueden participar en ambos niveles, se

establece una distribución proporcional del espacio fiscal considerando pesos proporcionales para el nivel centralizado y el nivel descentralizado, en función del alcance de los temas negociables, la participación efectiva y las restricciones normativas.

Asimismo, se considera el número de servidores potenciales y de acuerdo con las unidades ejecutoras registradas en el MRNCSP y otros. Como tercer paso, el espacio fiscal asignado al nivel descentralizado por entidad se distribuye entre los pliegos presupuestarios, esta asignación se realiza utilizando un índice compuesto construido a partir de los ingresos per cápita promedio por grupo ocupacional en cada entidad. Las entidades son luego clasificadas en quintiles, y se asignan montos diferenciados por plaza según el tramo en el que se ubiquen, priorizando a aquellas con menores ingresos relativos. Este enfoque busca garantizar una asignación coherente del espacio fiscal disponible, considerando las heterogeneidades de ingresos entre entidades públicas.

Adicionalmente, a modo de sugerencia la desagregación por unidades ejecutoras. Es preciso mencionar que los montos señalados a nivel de unidad ejecutora pueden ser redistribuidos de acuerdo con los criterios que estime cada pliego. La aplicación del desarrollo metodológico y el uso de fuentes pertinentes, han permitido determinar la distribución de un espacio fiscal total de S/ 350 000 000,00. De dicho monto, el 53,9% corresponde al nivel centralizado, mientras que el 24,3% se asigna al nivel descentralizado por entidad pública. Asimismo, el 9,3% se destina a las carreras especiales del sector educación y el 12,5% al sector salud.

**Distribución del Espacio Fiscal por Niveles de Negociación Colectiva**

Nivel de Negociación	PEA	Espacio Fiscal S/	Porcentaje %
<b>Nivel centralizado</b>	<b>431 912</b>	<b>188 730 415</b>	<b>53,9%</b>
<b>Nivel descentralizado</b>	<b>1 029 788</b>	<b>161 269 585</b>	<b>46,1%</b>
Sectorial	648 979	78 391 259	21,8%
Educación	495 731	32 599 878	9,3%
Salud	151 248	43 791 381	12,5%
Por entidad pública	382 809	84 878 326	24,3%
<b>TOTAL</b>	<b>1 078 891</b>	<b>350 000 000</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: AIRHSP al 15 de mayo de 2025.

Por otro lado, resulta relevante tener en cuenta que el informe al determinar el monto estándar, se toma en cuenta que en el nivel descentralizado por entidad pública participan las unidades ejecutoras que registraron su proyecto de convenio colectivo y se negocia sobre las materias no contenidas en los acuerdos del nivel centralizado.

Además se hace referencia a los Lineamientos para la implementación de la Ley de negociación colectiva antes referida, cuyo artículo 13 establece que la parte empleadora, asegura, bajo responsabilidad, que su representación, entiéndase comisión negociadora, garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados, para cuyo efecto debe tenerse en cuenta el Informe Final al

que venimos haciendo referencia, que determinan el espacio fiscal para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados, teniéndose en cuenta el costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivos, cuya información debe ser registrada en el Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público.

Ahora bien, considerando la vigencia del pliego que se resuelve en el presente laudo arbitral, debe tenerse en cuenta que el espacio fiscal sólo será tomado como referencia y sí más bien se considerará el análisis respecto de la situación de los trabajadores del sector público bajo el régimen laboral llamado 276, 728 y 1057-CAS. Asimismo, el Tribunal Arbitral considera que el espacio fiscal no constituye el único recurso que podría ser destinados para atender los requerimientos económicos de los sindicatos de **LA MUNICIPALIDAD**, en virtud de su derecho constitucional a la negociación colectiva.

Sostenemos lo anterior en base al numeral 13.5 de los lineamientos de la Ley No. 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal. En donde se señala que:

*"El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público (...) tiene como finalidad definir el espacio fiscal para las partes empleadoras que constituyen pliegos presupuestarios, de corresponder, **sin perjuicio de las que éstas identifiquen posible de repriorizar en el marco de la Asignación Presupuestaria Multianual vigente**".*

(Resaltado agregado)

Es así que, corresponde que la **MUNICIPALIDAD** identifique dentro de su ejecución presupuestal la re priorización que se requiera, para lo cual existen los mecanismos legales y administrativos correspondientes, a fin que se incorpore a su proceso presupuestal.

Así, el diseño y el cronograma previsto para el caso de la negociación colectiva en el sector público regulado en el artículo 13.2 de la Ley No. 31188, no está aislado de otros procesos y sistemas que existen en la gestión del Estado, en sus distintos niveles. Por tanto, ha de tenerse en cuenta que este proceso guarda estrecha relación con el proceso presupuestario, en tanto el mismo tiene fases que están descritas en el numeral 12.2 del artículo 12 del Decreto Legislativo No. 1440 Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, que vienen a ser:

1. Programación Multianual Presupuestaria;
2. Formulación Presupuestaria;
3. Aprobación Presupuestaria;
4. Ejecución Presupuestaria y
5. Evaluación Presupuestaria.

Por tanto, resulta posible que la parte empleadora del sector público pueda, en el marco de las normas presupuestarias y evaluando sus capacidades financieras, coordinar con los pliegos presupuestales y en consideración de su propio presupuesto, a fin de determinar el espacio fiscal disponible para la implementación de los acuerdos que se suscriban en el marco de las negociaciones colectivas en curso, sin afectar por ello los montos asignados en el presupuesto anual al que corresponda su ejecución.

## **B. DE LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO**

La Ley No. 31188 ha establecido que en el sector estatal existen dos niveles de negociación: centralizado y descentralizado, estableciendo en el numeral 6.2 del artículo 6° lo siguiente:

*"6.2 A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias: Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario."*

Debemos tener presente que el sistema de negociación estatal viene a ser lo que en doctrina se ha denominado como la negociación colectiva articulada. Este tipo de negociación guarda especial relevancia en el caso del estado considerando: (i) el número de trabajadores comprendidos en el ámbito de dicha negociación, (ii) las entidades públicas involucradas de los tres niveles de gobierno, y finalmente, (iii) la necesidad de observar los principios de previsión y provisión presupuestaria.

El diseño y el cronograma previsto, para el caso de la negociación descentralizada establecida en el numeral 2 del artículo 13° de la Ley No. 31188, guarda concordancia con otros procesos y sistemas que existen en la gestión del Estado en sus distintos niveles, debiendo tenerse en cuenta que en particular guarda estrecha relación con el proceso presupuestario, en tanto el mismo tiene fases que están descritas en el numeral 12.2 del Decreto Legislativo No. 1440<sup>17</sup>, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

---

<sup>17</sup> Artículo 12.- Integración intrasistémica

...

12.2 Las referidas materias se conectan con el proceso presupuestario, el cual se sujeta al criterio de estabilidad, concordante con las reglas fiscales establecidas en el Marco Macroeconómico Multianual. De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del presente Decreto Legislativo, dicho proceso comprende diversas fases reguladas genéricamente por esta norma y complementariamente por las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público y las Directivas que emita la Dirección General de Presupuesto Público:

1. Programación Multianual Presupuestaria.
2. Formulación Presupuestaria.
3. Aprobación Presupuestaria.
4. Ejecución Presupuestaria.
5. Evaluación Presupuestaria.

Asimismo, conforme consta en el Informe Técnico No. 851-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 5 de julio del 2023, el numeral 3.3 concluye que entre las materias objeto de negociación se encuentran las remuneraciones y otras condiciones con incidencia económica, sin embargo el numeral 6.2 de la propia ley establece la exclusión de la negociación colectiva a nivel descentralizado sobre las materias pactadas en la negociación colectiva a nivel centralizado, agregando en el numeral 3.4 que *"es necesario previamente conocer los acuerdos económicos pactados en el nivel centralizado para que sea factible la exclusión de dichas materias sobre las cuales no se podrá negociar a nivel descentralizado"*; agrega en el numeral 3.5 que *"En el caso que la negociación colectiva a nivel centralizado se haya extendido hasta la fecha límite para su conclusión -30 de junio -, sea que hayan o no pactado acuerdos sobre materias económicas, la negociación colectiva a nivel descentralizado tendrá como plazo máximo el 15 de julio para culminar el trato directo, conciliación o arbitraje sobre materias económicas..."*.

Ahora bien, conviene señalar que lo resuelto en el presente laudo arbitral deberá respetar las reglas explicadas en la negociación articulada.

## **VI. RESUELVE RECURSO DE RECONSIDERACIÓN CONTRA LA RESOLUCIÓN No. 7**

Que, mediante escrito de fecha 15 de octubre de 2025, **LA MUNICIPALIDAD** interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución No. 7, de fecha 8 de octubre de 2025, solicitando se reconsidere la decisión de declarar infundadas: (i) la cuestión previa y nulidad del arbitraje; y (ii) la excepción de falta de legitimidad para obrar, invocando el artículo 49° del Decreto Legislativo No. 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje, de aplicación supletoria conforme al artículo 18.7 de la Ley No. 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal.

Que, mediante Resolución No. 8, de fecha 19 de octubre de 2025, se dio cuenta del recurso interpuesto y se corrió traslado a **EL SINDICATO** por el plazo de tres (3) días hábiles.

Que, mediante escrito de fecha 22 de octubre de 2025, **EL SINDICATO** absolvió el traslado conferido, solicitando que se declare infundado en todos sus extremos el recurso de reconsideración interpuesto por **LA MUNICIPALIDAD**.

Que, mediante Resolución No. 9, de fecha 24 de octubre de 2025, este Tribunal Arbitral precisó que emitiría pronunciamiento sobre el recurso de reconsideración en el plazo correspondiente.

### **A) Sobre los argumentos de LA MUNICIPALIDAD respecto a la cuestión previa y nulidad del arbitraje:**

Que, **LA MUNICIPALIDAD** sostiene en su recurso que el plazo de tres (3) días hábiles para formular observaciones formales no le resultaba aplicable, por cuanto

su cuestionamiento fue de fondo (falta de legitimidad para negociar) y no una observación formal al contenido del pliego de reclamos.

Que, al respecto, este Tribunal Arbitral advierte que, independientemente de la naturaleza de la observación formulada por **LA MUNICIPALIDAD**, el fundamento central de la Resolución No. 7 para declarar infundada la cuestión previa no fue únicamente la extemporaneidad de la respuesta municipal, sino principalmente el hecho objetivo de que **LA MUNICIPALIDAD** no instaló la Comisión Negociadora ni convocó a reuniones de trato directo dentro del plazo legal, lo cual constituye una vulneración al principio de buena fe negocial establecido en el artículo 16° de la Ley No. 31188, Ley de negociación colectiva del sector estatal.

Asimismo, **LA MUNICIPALIDAD** argumenta que no incurrió en inobservancia del principio de buena fe negocial porque exhortó a **EL SINDICATO** a negociar conjuntamente con el otro sindicato minoritario. Sin embargo, este Tribunal Arbitral reitera que exhortar a la coalición no equivale a negociar de buena fe; la buena fe negocial hubiese implicado sentarse a la mesa de negociación.

Que, respecto al cuestionamiento de **LA MUNICIPALIDAD** sobre el uso de informes técnicos de SERVIR por parte del Tribunal Arbitral, señalando una supuesta contradicción al invocar el Informe Técnico No. 00023690-2025-SERVIR-GPGSC para habilitar el acceso excepcional a la conciliación, debe precisarse que dicho informe fue citado únicamente como elemento referencial que corrobora la interpretación adoptada por este Tribunal, mas no como fundamento único ni determinante de la decisión. El fundamento principal de la Resolución No. 7 radica en la aplicación directa del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, los Convenios OIT núms. 87, 98 y 151, y el deber constitucional de fomento de la negociación colectiva, que impiden que se vacíe de contenido este derecho fundamental cuando el empleador ha incumplido su obligación de negociar de buena fe.

Que, en cuanto al argumento de **LA MUNICIPALIDAD** respecto a que el Acta de Promoción del Diálogo en Conciliación no constituye un acta de conciliación propiamente dicha, este Tribunal Arbitral reitera lo señalado en la Resolución No. 7: en tanto que exigir la configuración de un acta de no acuerdo o de inasistencia en las circunstancias del presente caso resultaría contrario al principio de fomento de la negociación colectiva, pues implicaría imponer requisitos formales que impedirían el acceso al arbitraje cuando el empleador no cumple con su deber de negociar de buena fe. En ese sentido, la conciliación se llevó a cabo el 24 de junio de 2025 ante el Ministerio de Trabajo, y **EL SINDICATO** ejerció legítimamente su derecho de dar por finalizada dicha etapa.

## **B) Sobre los argumentos de LA MUNICIPALIDAD respecto a la excepción de falta de legitimidad para obrar:**

Que, **LA MUNICIPALIDAD** invoca los Informes Técnicos No. 1067-2019-SERVIR/GPGSC y No. 1102-2018-SERVIR/GPGSC para sostener que los informes técnicos de SERVIR son de observancia obligatoria y que su inobservancia podría constituir negligencia en el cumplimiento de funciones.

Que, al respecto, este Tribunal Arbitral precisa que dichos informes establecen expresamente que los pronunciamientos de SERVIR son de observancia obligatoria para las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, en su calidad de integrantes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Sin embargo, un Tribunal Arbitral no forma parte de dicho sistema administrativo ni se encuentra vinculado por las opiniones técnicas de SERVIR, sino que ejerce función jurisdiccional en el marco del arbitraje potestativo regulado por la Ley No. 31188 y sus lineamientos, debiendo resolver conforme a la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Perú y la legislación aplicable.

Que, **LA MUNICIPALIDAD** afirma en su recurso que sí existe un sindicato mayoritario en la entidad, según el Informe No. 747-2025-URH-OAF/MDSM. Sin embargo, de la propia información proporcionada por **LA MUNICIPALIDAD** durante el proceso arbitral y recogida en la Resolución No. 7, se advierte que ninguno de los sindicatos existentes en la entidad cuenta con la mayoría absoluta (50% + 1) de los trabajadores del ámbito de negociación. En efecto, según el cuadro elaborado por **LA MUNICIPALIDAD** que obra en la Resolución No. 7, el universo de trabajadores asciende a 1,253 (16 del D.Leg. 276 contratados + 32 del D.Leg. 276 nombrados + 162 del D.Leg. 728 + 546 del D.Leg. 1057 transitorio + 497 del D.Leg. 1057 indeterminado), mientras que SOMUN (el sindicato con mayor número de afiliados) cuenta únicamente con 130 afiliados, lo que representa aproximadamente el 10.4% del total, cifra muy inferior al 50% + 1 requerido para ser considerado sindicato mayoritario.

Que, en consecuencia, al no existir sindicato mayoritario en la entidad, resulta aplicable lo establecido en el artículo 9° del TUO de la LRCT, que dispone que, de no haber acuerdo entre sindicatos minoritarios para ejercer representación conjunta, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados. En ese sentido, impedir que **EL SINDICATO** negocie por ser minoritario cuando no existe sindicato mayoritario constituiría una restricción desproporcionada que vulnera el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva consagrado en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú.

### **C) Sobre la alegada falta de motivación de la Resolución No. 7:**

Que, **LA MUNICIPALIDAD** sostiene que la Resolución No. 7 no se encuentra debidamente motivada, vulnerando los derechos constitucionales al debido proceso, tutela jurisdiccional efectiva y debida motivación de las resoluciones.

Que, este Tribunal Arbitral rechaza dicho cuestionamiento siendo que la Resolución No. 7 contiene una exposición detallada de los antecedentes procesales, las

posiciones de ambas partes, el análisis jurídico correspondiente a cada uno de los cuestionamientos formulados por **LA MUNICIPALIDAD**, y los fundamentos normativos y jurisprudenciales que sustentan la decisión adoptada.

En ese sentido, el hecho de que **LA MUNICIPALIDAD** discrepe con el sentido de la decisión no implica que esta carezca de motivación; la garantía de la debida motivación exige que la resolución exprese las razones que la sustentan, lo cual se ha cumplido cabalmente en el presente caso.

Que, finalmente, debe señalarse que el recurso de reconsideración interpuesto por **LA MUNICIPALIDAD** reitera sustancialmente los mismos argumentos que fueron analizados y desestimados en la Resolución No. 7, sin aportar elementos nuevos, pruebas adicionales ni argumentos jurídicos distintos que justifiquen la modificación del criterio adoptado por este Tribunal Arbitral.

Por los fundamentos expuestos, este Tribunal Arbitral **RESUELVE DECLARAR INFUNDADO** el recurso de reconsideración interpuesto por **LA MUNICIPALIDAD** contra la Resolución No. 7, de fecha 8 de octubre de 2025, confirmándose en todos sus extremos la decisión de declarar infundadas la cuestión previa, nulidad del arbitraje, y las excepciones de falta de legitimidad para obrar y de caducidad formuladas por **LA MUNICIPALIDAD**, por las consideraciones expuestas en la citada resolución y las desarrolladas en el presente pronunciamiento.

## **VII. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL**

- 6.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 18.5° de la Ley No. 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, que dispone que "*al resolver, el Tribunal Arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o considera una alternativa que recoja planteamientos de las partes*", no le resulta exigible la regla de integralidad regulada en el artículo 65° del TUO de la LRCT, ni en el artículo 57 de su Reglamento.
- 6.2. No obstante, el artículo 38.3 de los Lineamientos de la Ley No. 31188, establece expresamente que: "*Cuando por razones de equidad el Tribunal Arbitral estime necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida por considerarlo extremo, **deberá precisar en el laudo en qué consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla.***" En virtud de dicha facultad normativa, el Tribunal Arbitral está autorizado para moderar posiciones extremas de la propuesta elegida, en atención a los elementos de juicio con los que cuente, ejerciendo un margen de discrecionalidad fundado en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y equidad, sin alterar la esencia de la propuesta seleccionada, debiendo en todo caso fundamentar las razones que justifican dicha atenuación.
- 6.3. Así pues, un fallo de equidad involucra "una forma de realizar la justicia (...). Por consiguiente, justicia y equidad (...) no son términos opuestos, sino que

la justicia involucra a la equidad dentro de ciertas circunstancias: la equidad es un momento en la dialéctica de búsqueda de la justicia.”

- 6.4. En la búsqueda de la “equidad” y la “razonabilidad”, el Tribunal Arbitral podría disminuir o incrementar los beneficios de la propuesta adoptada con el objetivo de que esta sea acorde a la realidad y no cause perjuicio a las partes. Por ello, es importante que la atenuación sea precisada y se incluyan los motivos que llevaron al Tribunal Arbitral a adoptarla.
- 6.5. En ese sentido, habiendo recibido las propuestas finales de las partes, el Tribunal Arbitral está facultado para elegir entre una de ellas o considerar una alternativa que recoja planteamientos de ambas, en atención a los elementos de juicio con los que cuente.
- 6.6. A partir de la regla precedentemente señalada, del análisis comparativo de ambas propuestas finales se advierte que únicamente **EL SINDICATO** ha presentado una propuesta económica, toda vez que **LA MUNICIPALIDAD** consideró inviable presentar una.
- 6.7. En consecuencia, el Tribunal Arbitral decide, por unanimidad, acoger la propuesta presentada por **EL SINDICATO** como base para la decisión arbitral. No obstante, se han efectuado las atenuaciones correspondientes a dicha propuesta, considerando el hecho de que se trata de la primera negociación colectiva de **EL SINDICATO**, el período de negociación corresponde al pliego de reclamos 2025, los beneficios que perciben otras organizaciones sindicales de **LA MUNICIPALIDAD**, la naturaleza de servicio público que presta la entidad y la verificación de que la propuesta no contravenga norma imperativa alguna ni vulnere el orden público.
- 6.8. Para tal efecto, se ha analizado exhaustivamente la información económica y financiera presentada por las partes y la obtenida a través de fuentes oficiales del Ministerio de Economía y Finanzas, evaluándose el impacto económico que tendría la implementación de la propuesta presentada por **EL SINDICATO**.
- 6.9. Adicionalmente, el Tribunal Arbitral no puede soslayar que **LA MUNICIPALIDAD**, en su calidad de entidad del sector público, se encuentra sujeta a las limitaciones presupuestarias establecidas por el ordenamiento jurídico nacional, cuenta con financiamiento proveniente de recursos públicos y tiene como finalidad esencial la prestación de servicios públicos a la comunidad. En consecuencia, en la evaluación y modulación de la propuesta sindical han primado los principios constitucionales de equilibrio presupuestario, provisión presupuestaria y eficiencia en el gasto público.
- 6.10. De igual manera, se han examinado detalladamente los beneficios económicos y no económicos que actualmente perciben los trabajadores

afiliados a **EL SINDICATO**, así como los convenios colectivos suscritos por **LA MUNICIPALIDAD** con otras organizaciones sindicales, a fin de garantizar la equidad interna en las relaciones laborales. En ese sentido, debe tenerse en cuenta el principio de progresividad de los derechos laborales consagrado en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que importa la mejora en las condiciones laborales y no la disminución de las mismas.

6.11. Para la aplicación de los criterios señalados en el considerando precedente, se ha tenido en cuenta, además, el número actual de trabajadores afiliados a **EL SINDICATO** y el ámbito de aplicación personal y material de los beneficios que se otorgan mediante la presente decisión arbitral.

6.12. Finalmente, los términos y fundamentos de la decisión arbitral adoptada, con las precisiones conceptuales incorporadas y las razones que llevaron a dichas adaptaciones, se exponen a continuación, en cumplimiento de lo exigido por el artículo 57° del Reglamento del TUO de la LRCT.

- **LA MUNICIPALIDAD** constituye un gobierno local circunscrito territorialmente a la Provincia de Lima, Departamento de Lima, cuyo régimen jurídico se encuentra regulado por la Ley No. 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. En virtud de dicha normativa, goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, encontrándose sujeta al ordenamiento jurídico nacional. Su finalidad institucional comprende promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y fomentar el desarrollo integral, armónico y sostenible de su circunscripción territorial.
- El financiamiento de los servicios públicos que **LA MUNICIPALIDAD** otorga a su jurisdicción se sustenta en la captación de recursos provenientes de impuestos municipales, tasas por servicios públicos, contribuciones especiales, licencias de funcionamiento, multas administrativas, derechos de tramitación, rentas de la propiedad municipal, transferencias del gobierno central y otros ingresos establecidos por ley. Dichos recursos son recaudados conforme a las disposiciones contenidas en la Ley de Tributación Municipal, regulada por el Decreto Legislativo No. 776 y sus modificatorias, así como las normas pertinentes del Código Tributario.
- En la evaluación y decisión del presente Tribunal Arbitral se han examinado las remuneraciones y beneficios laborales actualmente vigentes, y tomando en consideración la situación financiera institucional —incluyendo el análisis detallado de ingresos por rubros específicos y la estructura de egresos—, este Tribunal Arbitral ha determinado realizar las atenuaciones correspondientes respecto de la propuesta sindical adoptada.

- Resulta fundamental destacar que, conforme al marco normativo vigente, la aprobación y reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos, asignaciones por refrigerio y movilidad de los trabajadores de los gobiernos locales debe financiarse exclusivamente con cargo a los ingresos corrientes de cada municipalidad, lo cual constituye una limitación presupuestaria de orden legal que debe ser observada en toda decisión arbitral.
- Por su parte, se tienen que las fuentes de financiamiento<sup>18</sup> de la **MUNICIPALIDAD** están comprendidas por los recursos ordinarios, recursos directamente recaudados, recursos por operaciones oficiales de crédito, donaciones - transferencias y recursos determinados; estos últimos están compuestos por:
  - Canon y sobrecanon, regalías, renta de aduanas y participaciones.
  - Impuestos municipales.
  - Fondo de compensación municipal.
- Como referencia del ejercicio presupuestal, se revisó el Portal de Transparencia Económica de la **MUNICIPALIDAD**<sup>19</sup>, siendo que el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) y el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) y su ejecución anual en el período 2024, 2025 y preliminar 2026:
  - **Ejercicio 2024:** en el 2024 el PIA fue de 111,167,565y el PIM fue de 126,237,030.

En la información registrada al cuarto trimestre, **LA MUNICIPALIDAD** tuvo una ejecución total de 118,511,570, existiendo un saldo de 7,725,460. Aspecto que representa un avance del presupuesto de 93.9 %.

Entre las cifras más representativas de la Genérica de Gastos tenemos:

- ❖ *Personal y obligaciones sociales: PIM: S/ 46,366,789; ejecución: S/ 42,403,758 (avance: 91.5%).*
- ❖ *Bienes y servicios: PIM: S/ 61,803,481; ejecución: S/ 60,560,614 (avance: 98%).*
- ❖ *Donaciones y transferencias: PIM: S/ 824,090; ejecución: S/ 823,258 (avance: 99.9%).*

---

18

[https://www.transparencia.gob.pe/reportes\\_directos/pte\\_transparencia\\_info\\_finan.aspx?id\\_entidad=13243&id\\_tema=19&ver=](https://www.transparencia.gob.pe/reportes_directos/pte_transparencia_info_finan.aspx?id_entidad=13243&id_tema=19&ver=)

<sup>19</sup> Revisado en:

[https://www.transparencia.gob.pe/reportes\\_directos/pte\\_transparencia\\_info\\_finan.aspx?id\\_entidad=13243&id\\_tema=19&ver=](https://www.transparencia.gob.pe/reportes_directos/pte_transparencia_info_finan.aspx?id_entidad=13243&id_tema=19&ver=)

- ❖ *Otros Gastos: PIM: S/ 863,755; ejecución: S/ 839,797 (avance: 97.2%).*
- ❖ *Adquisición de activos no financieros: PIM: S/ 13,160,705; ejecución: S/ 10,721,863 (avance: 81.5%).*

Entre las cifras más representativas de la Genérica de Ingresos tenemos:

- ❖ *Impuesto y contribuciones obligatorias: PIM: S/ 49,103,879; recaudación: S/ 51,227,853 (avance: 104.3%).*
- ❖ *Venta de bienes y servicios y derechos administrativos: PIM: S/ 50,782,920; recaudación: S/ 54,299,537 (avance: 106.9%).*
- ❖ *Donaciones y transferencias: PIM: S/ 5,384,853; recaudación: S/ 5,095,303 (avance: 94.6%).*
- ❖ *Otros ingresos: PIM: S/ 3,580,900; recaudación: S/ 2,781,687 (avance: 77.7%).*
- ❖ *Saldo de Balance: PIM: S/ 121,025,088; recaudación: S/ 125,786,414 (avance: 97.1%).*

- **Ejercicio 2025:** en el 2025 el PIA fue de 113,230,443y el PIM fue de 128,643,590.

En la información registrada al cuarto trimestre, **LA MUNICIPALIDAD** tuvo una ejecución total de 126,403,850, existiendo un saldo de 2,239,740. Aspecto que representa un avance del presupuesto de 98.3 %.

Entre las cifras más representativas de la Genérica de Gastos tenemos:

- ❖ *Personal y obligaciones sociales: PIM: S/ 50,572,040; ejecución: S/ 49,609,987 (avance: 98.1%).*
- ❖ *Bienes y servicios: PIM: S/ 62,623,703; ejecución: S/ 62,081,706 (avance: 99.1%).*
- ❖ *Donaciones y transferencias: PIM: S/ 635,256; ejecución: S/ 622,727 (avance: 98%).*
- ❖ *Otros Gastos: PIM: S/ 825,763; ejecución: S/ 566,311 (avance: 68.6%).*
- ❖ *Adquisición de activos no financieros: PIM: S/ 10,715,679; ejecución: S/ 10,370,177 (avance: 96.8%).*

Entre las cifras más representativas de la Genérica de Ingresos tenemos:

- ❖ *Impuesto y contribuciones obligatorias: PIM: S/ 52,347,387; recaudación: S/ 55,163,670 (avance: 105.4%).*
- ❖ *Venta de bienes y servicios y derechos administrativos: PIM: S/ 52,787,482; recaudación: S/ 62,827,242 (avance: 119%).*
- ❖ *Donaciones y transferencias: PIM: S/ 5,490,241; recaudación: S/ 5,562,200 (avance: 101.3%).*

- ❖ *Otros ingresos: PIM: S/ 4,574,914; recaudación: S/ 2,290,776 (avance: 50.1%).*
- ❖ *Saldo de Balance: PIM: S/ 125,455,378; recaudación: S/ 138,131,653 (avance: 99.1%).*
- **Ejercicio 2026:** en el 2026 el PIA es de 122,002,521 y el PIM fue de 122,002,521.

En la información registrada al primer trimestre (revisado el 26 de enero de 2025), **LA MUNICIPALIDAD** tuvo una ejecución total de 2,424,392, existiendo un saldo de 119,578,129. Aspecto que representa un avance del presupuesto de 2%.

Entre las cifras más representativas de la Genérica de Gastos tenemos:

- ❖ *Personal y obligaciones sociales: PIM: S/ 57,801,074; ejecución: S/ 1,503,388 (avance: 2.6%).*
- ❖ *Bienes y servicios: PIM: S/ 49,413,313; ejecución: S/ 884,224 (avance: 1.8%).*
- ❖ *Donaciones y transferencias: PIM: S/ 1,215,500; ejecución: S/ 36,779 (avance: 3%).*
- ❖ *Otros Gastos: PIM: S/ 1,203,032; ejecución: S/ 0 (avance: 0%).*
- ❖ *Adquisición de activos no financieros: PIM: S/ 9,212,484; ejecución: S/ 0 (avance: 0%).*

Entre las cifras más representativas de la Genérica de Ingresos tenemos:

- ❖ *Impuesto y contribuciones obligatorias: PIM: S/ 54,591,192; recaudación: S/ 2,220,778 (avance: 4.1%).*
- ❖ *Venta de bienes y servicios y derechos administrativos: PIM: S/ 57,176,499; recaudación: 3,329,155 (avance: 5.8%).*
- ❖ *Donaciones y transferencias: PIM: S/ 5,459,861; recaudación: S/ 0 (avance: 0%).*
- ❖ *Otros ingresos: PIM: S/ 2,454,323; recaudación: S/ 137,145 (avance: 5.6%).*
- ❖ *Saldo de Balance: PIM: S/ 0; recaudación: S/ 0 (avance: 0%)*

- Asimismo, de la revisión del portal web de la **MUNICIPALIDAD**<sup>20</sup> se ha encontrado la siguiente información financiera correspondiente al Estado de Situación Financiera al 31 de diciembre de 2024:

- El Total de Activos ascendió a S/ 583,748,406.12, incrementándose respecto al ejercicio 2023 (S/ 544,296,215.91).
- El Efectivo y Equivalente de Efectivo fue de S/ 17,473,756.08, ligeramente menor al ejercicio 2023 (S/ 18,510,132.43).

<sup>20</sup> <https://munisanmiguel.gob.pe/municipalidad-de-san-miguel/transparencia/informacion-presupuestal/>

- Las Cuentas por Cobrar (Neto) ascendieron a S/ 74,926,183.64, aumentando significativamente respecto al ejercicio 2023 (S/ 32,918,745.09).
- El Total de Pasivos fue de S/ 112,389,859.68, similar al ejercicio 2023 (S/ 113,190,329.15).
- Las Remuneraciones y Beneficios Sociales pendientes de pago ascendieron a S/ 11,884,839.39.
- El Total de Patrimonio fue de S/ 471,358,546.44, incrementándose respecto al ejercicio 2023 (S/ 431,105,886.76).

#### **A. INFORMACIÓN PRESENTADA POR LA MUNICIPALIDAD**

- Se presentó el Memorando No. 741-2025-OPP/MDSM de fecha 7 de noviembre de 2025, emitido por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, referido a la viabilidad presupuestal del pliego de reclamos 2025-SINTRASESAM, en el que se indica la siguiente información económica relevante:
  - La estimación de gasto correspondiente al Pliego de Reclamos 2025 elaborado por la Unidad de Recursos Humanos asciende a un monto total de S/ 3'906,760.00 (Tres Millones Novecientos Seis Mil Setecientos Sesenta con 00/100 Soles).
  - **LA MUNICIPALIDAD** cuenta con obligaciones de pago urgentes para el ejercicio 2026 que ascienden a S/ 43,919,780.57, conforme al siguiente detalle:

<b>Concepto</b>	<b>Monto (S/)</b>
Incorporaciones de personal a la planilla por sentencia judicial - año 2026	772,541.85
Aplicación de convenio centralizado 2025 para el año 2026	935,424.00
Repro AFP - Acuerdo de Concejo N° 022-2024/MDSM	1,081,767.72
Sentencias Judiciales - Aplicativo informático del MEF	12,952,739.93
Costo de Laudo 2013 anual	2,554,017.24
Costo de Laudo 2014 anual	7,434,006.20
Devengados Obreros Laudo 2013	12,720,683.58
Devengados Empleados Laudo 2017 y 2021	372,600.80
Beneficios sociales	1,770,895.25
Vacaciones truncas previstas CAS	3,325,104.00

Concepto	Monto (S/)
Total	43,919,780.57

- Los gastos de personal y obligaciones sociales se han incrementado en los ejercicios presupuestales anteriores, conforme al siguiente detalle:

Año	Monto en Personal y Obligaciones Sociales (S/)	Monto detalle Sub gn 23.28 CAS (S/)	Monto Total (S/)	% de crecimiento
2021	5,868,985.00	29,783,639.00	35,652,624.00	-
2022	6,722,458.00	31,390,188.00	38,112,646.00	-
2023	8,369,623.00	31,170,878.00	39,540,501.00	6.90%
2024	46,368,989.00	-	46,368,989.00	3.75%
2025	51,374,483.00	-	51,374,483.00	17.27% / 10.79%

- De acuerdo a la proyección de ingresos 2026 registrado en el aplicativo de programación multianual del presupuesto institucional, solo crecería en dicho ejercicio presupuestal en S/ 9,517,699.00, equivalente a un 8.64% en comparación al Presupuesto institucional 2025, conforme al siguiente detalle:

Rubro	PIA 2025 (S/)	Estimación de Ingresos 2026 (S/)	Monto diferencial (S/)	%
Recursos Directamente Recaudados	58,731,067.00	63,789,052.00	5,057,985.00	8.61%
Fondo de Compensación Municipal	5,044,220.00	5,425,105.00	380,885.00	7.55%
Impuestos Municipales	46,329,133.00	50,407,962.00	4,078,829.00	8.80%
<b>Total</b>	<b>110,104,420.00</b>	<b>119,622,119.00</b>	<b>9,517,699.00</b>	<b>8.64%</b>

- La Oficina de Planeamiento y Presupuesto concluye que la demanda de gastos ineludibles y obligatorios (S/ 43,919,780.57) es mayor a la proyección del crecimiento de los ingresos para el ejercicio presupuestal 2026 (S/ 9,517,699.00), dado que dichas obligaciones de pago corresponden a gastos ineludibles y de obligatorio cumplimiento.

- Asimismo, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto informa que no cuentan con disponibilidad para atender lo solicitado por la demanda de gastos por obligaciones sociales y sentencias judiciales a cumplir.
- Se presentó el Memorando No. 741-2025-OPP/MDSM de fecha 7 de noviembre de 2025, emitido por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, referido a la viabilidad presupuestal del pliego de reclamos 2025-SINTRASESAM, en el que se indica la siguiente información económica relevante:
- La estimación de gasto correspondiente al Pliego de Reclamos 2025 elaborado por la Unidad de Recursos Humanos asciende a un monto total de S/ 3'906,760.00 (Tres Millones Novecientos Seis Mil Setecientos Sesenta con 00/100 Soles).
  - **LA MUNICIPALIDAD** cuenta con obligaciones de pago urgentes para el ejercicio 2026 que ascienden a S/ 43,919,780.57, conforme al siguiente detalle:

<b>Concepto</b>	<b>Monto (S/)</b>
Incorporaciones de personal a la planilla por sentencia judicial - año 2026	772,541.85
Aplicación de convenio centralizado 2025 para el año 2026	935,424.00
Repro AFP - Acuerdo de Concejo N° 022-2024/MDSM	1,081,767.72
Sentencias Judiciales - Aplicativo informático del MEF	12,952,739.93
Costo de Laudo 2013 anual	2,554,017.24
Costo de Laudo 2014 anual	7,434,006.20
Devengados Obreros Laudo 2013	12,720,683.58
Devengados Empleados Laudo 2017 y 2021	372,600.80
Beneficios sociales	1,770,895.25
Vacaciones truncas previstas CAS	3,325,104.00
<b>Total</b>	<b>43,919,780.57</b>

- Los gastos de personal y obligaciones sociales se han incrementado en los ejercicios presupuestales anteriores, conforme al siguiente detalle:

<b>Año</b>	<b>Monto en Personal y Obligaciones Sociales (S/)</b>	<b>Monto detalle Sub gn 23.28 CAS (S/)</b>	<b>Monto Total (S/)</b>	<b>% de crecimiento</b>
------------	---	--	-------------------------	-------------------------

2021	5,868,985.00	29,783,639.00	35,652,624.00	-
2022	6,722,458.00	31,390,188.00	38,112,646.00	-
2023	8,369,623.00	31,170,878.00	39,540,501.00	6.90%
2024	46,368,989.00	-	46,368,989.00	3.75%
2025	51,374,483.00	-	51,374,483.00	17.27% / 10.79%

- De acuerdo a la proyección de ingresos 2026 registrado en el aplicativo de programación multianual del presupuesto institucional, solo crecería en dicho ejercicio presupuestal en S/ 9,517,699.00, equivalente a un 8.64% en comparación al Presupuesto institucional 2025, conforme al siguiente detalle:

Rubro	PIA 2025 (S/)	Estimación de Ingresos 2026 (S/)	Monto diferencial (S/)	%
Recursos Directamente Recaudados	58,731,067.00	63,789,052.00	5,057,985.00	8.61%
Fondo de Compensación Municipal	5,044,220.00	5,425,105.00	380,885.00	7.55%
Impuestos Municipales	46,329,133.00	50,407,962.00	4,078,829.00	8.80%
<b>Total</b>	<b>110,104,420.00</b>	<b>119,622,119.00</b>	<b>9,517,699.00</b>	<b>8.64%</b>

- La Oficina de Planeamiento y Presupuesto concluye que la demanda de gastos ineludibles y obligatorios (S/ 43,919,780.57) es mayor a la proyección del crecimiento de los ingresos para el ejercicio presupuestal 2026 (S/ 9,517,699.00), dado que dichas obligaciones de pago corresponden a gastos ineludibles y de obligatorio cumplimiento.
- Asimismo, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto informa que no cuentan con disponibilidad para atender lo solicitado por la demanda de gastos por obligaciones sociales y sentencias judiciales a cumplir.
- Adicionalmente, se presentó el Informe No. 948-2025-URH-OAF/MDSM de fecha 17 de noviembre de 2025, emitido por la Unidad de Recursos Humanos, mediante el cual **LA MUNICIPALIDAD** absuelve traslado de la propuesta final de **EL SINDICATO**. En dicho informe se señala lo siguiente:
- EL SINDICATO** redujo su pliego de reclamos de 41 enunciados (propuesta primigenia) a 13 enunciados (propuesta final), todos con

incidencia económica. Asimismo, redujo el monto por concepto de cierre de pliego de 5 UIT a 2 UIT.

- **LA MUNICIPALIDAD** ya celebró negociación colectiva para el ejercicio 2025 con el Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de San Miguel – SOMUN (suscrito el 4 de julio de 2025) y con el Sindicato de Empleados Municipales del Distrito de San Miguel (suscrito el 7 de julio de 2025), en su condición de sindicatos mayoritarios dentro de su ámbito laboral, que albergan entre sus filas a servidores bajo el régimen del D.L. No. 728 y del D.L. No. 276, respectivamente, arribando a determinados acuerdos de carácter económico y no económico, de aplicación en el ejercicio 2026.
  - En ese entendido, los beneficios alcanzados por ambos sindicatos mayoritarios serán extensivos a todos los servidores del ámbito laboral, de conformidad con el literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 de la Ley No. 31188.
  - Por lo tanto, carecería de objeto cualquier pronunciamiento respecto a la aplicación de los beneficios de carácter económico peticionados por el SINTRASESAM (**EL SINDICATO**), respecto a los servidores afiliados al SINTRASESAM pertenecientes a los regímenes del D.L. No. 728 y D.L. No. 276, dado que no podría negociarse ningún producto negocial dos veces respecto de un mismo ámbito de negociación.
  - Los servidores afiliados a **EL SINDICATO** ya vienen gozando de la bonificación de Racionamiento y Movilidad por la suma de S/ 200.00 soles mensuales, en virtud al acuerdo de Negociación Colectiva del año 2022, sumado a los acuerdos económicos a los que se han arribado en el Convenio Colectivo a Nivel Centralizado.
  - Finalmente, **LA MUNICIPALIDAD** concluye que no cuenta con la disponibilidad presupuestal necesaria para asumir compromisos adicionales a los ya previstos, en el marco del ejercicio fiscal vigente, toda vez que los recursos institucionales se encuentran comprometidos principalmente en la atención de gastos ineludibles, obligaciones sociales y sentencias judiciales con carácter de cumplimiento obligatorio.
- Se presentó durante su exposición en la audiencia de sustentación de posiciones de fecha 17 de diciembre de 2025, un cuadro con las mejoras salariales de **EL SINDICATO**:

Régimen	Cantidad	Promedio Remunerativo	Acta Desc 2022 2023	Centralizada 2022 2023	Centralizada 2023 2024	Centralizada 2023-2024 2025	Centralizada 2025 2026	Suma Total	Total Incremento al 2026
CAS	99	1,716.94	200.00	64.19	50.00	150.00	100.00	564.19	2,281.13
D. L. N° 276	4	1,444.32	200.00	219.32	50.00	150.00	100.00	719.32	2,163.64
D. L. N° 728	25	1,719.07	200.00	51.11	50.00	150.00	100.00	551.11	2,270.18
	128	1,626.44	200.00	111.54	50.00	150.00	100.00	611.54	

12.29%   
6.85%   
3.07%   
9.22%   
6.14%   
38%

- Asimismo, se presentó el Informe No. 1032-2025-URH-OAF/MDSM de fecha 22 de diciembre de 2025, emitido por la Unidad de Recursos Humanos, mediante el cual **LA MUNICIPALIDAD** absuelve el requerimiento de información formulado por el Tribunal Arbitral en la audiencia de sustentación de posiciones. En dicho informe se indica lo siguiente:
- Respecto a los beneficios por pactos colectivos centralizados, los servidores afiliados a **EL SINDICATO** han registrado incrementos remunerativos derivados de los decretos supremos aprobados por el Gobierno Nacional en el marco de la negociación colectiva centralizada, conforme al siguiente detalle: D.S. No. 311-2022-EF (S/ 51.11 mensuales, vigente desde el 1 de enero de 2023), D.S. No. 313-2023-EF (S/ 50.00 mensuales, vigente desde el 1 de enero de 2024), D.S. No. 265-2024-EF (S/ 50.00 mensuales, vigente desde el 31 de diciembre de 2024) y D.S. No. 279-2024-EF (S/ 100.00 mensuales, vigente desde el 1 de enero de 2025). Todos estos incrementos tienen carácter remunerativo, pensionable, fijo y permanente, y han sido debidamente incorporados a la planilla institucional.

DECRETO SUPREMO	INCREMENTO MENSUAL	CARÁCTER DEL INCREMENTO	VIGENCIA
D.S. N° 311-2022-EF	S/ 51.11	REMUNERATIVO, PENSIONABLE, FIJO Y PERMANENTE	DESDE EL 1 DE ENERO DE 2023
D.S. N° 313-2023-EF	S/ 50.00	REMUNERATIVO, PENSIONABLE, FIJO Y PERMANENTE	DESDE EL 1 DE ENERO DE 2024
D.S. N° 265-2024-EF	S/ 50.00	REMUNERATIVO, PENSIONABLE, FIJO Y PERMANENTE	DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024
D.S. N° 279-2024-EF	S/ 100.00	REMUNERATIVO, PENSIONABLE, FIJO Y PERMANENTE	DESDE EL 1 DE ENERO DE 2025

- Respecto al número de trabajadores afiliados a cada sindicato de **LA MUNICIPALIDAD**, se informó lo siguiente: el Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de San Miguel – SOMUN cuenta con 171 afiliados del régimen del D.L. No. 728; el Sindicato de Empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel cuenta con 43 afiliados del régimen del D.L. No. 276; el Sindicato de Trabajadores de Serenazgo de San Miguel – SINTRASESAM cuenta con 129 afiliados distribuidos

en los regímenes del D.L. No. 276 (4 afiliados), D.L. No. 728 (25 afiliados) y D.L. No. 1057 CAS (100 afiliados); y el Sindicato de Trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de San Miguel – SITRACAS cuenta con 43 afiliados del régimen del D.L. No. 1057.

SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL – SOMUN		
SERVIDORES	D.L. N° 728	TOTAL DE AFILIADOS
Total de servidores OBREROS según Planillas	206	171
AFILIADOS AL SOMUN	171	

(\*) Información proporcionada por el sindicato mediante Pliego de Reclamos de fecha 10.12.2025.



SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL			
SERVIDORES	D.L. N° 276		TOTAL DE AFILIADOS
	CONTRATADOS	NOMBRADOS	
Total de EMPLEADOS según Planillas	15	32	43
AFILIADOS AL SINDICATO	11	32	

SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERENAZGO DE SAN MIGUEL – SINTRASESAM						
SERVIDORES	D.L. N° 276 - CONTRATADOS	D.L. N° 276 - NOMBRADOS	D.L. N° 728	D.L. N° 1057 TRANSITORIO	D.L. N° 1057 - INDETERMINADO	TOTAL DE AFILIADOS
Total de SERENOS según Planillas	15	32	206	827	439	129
AFILIADOS AL SINDICATO (*)	04	25	100			

(\*) Información proporcionada por el sindicato mediante Carta sin de fecha 08.11.2025.

SINDICATO DE TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL - SITRACAS			
SERVIDORES	D.L. N° 1057		TOTAL DE AFILIADOS
	CAS TRANSITORIO	CAS INDETERMINADOS	
Total de servidores CAS según Planillas	827	439	43
AFILIADOS AL SINDICATO (*)	43		

(\*) Información proporcionada por el sindicato mediante Nómina del mes de noviembre-2025.

- Respecto al cuadro evolutivo de beneficios convencionales, se indica que desde el año 1984 las organizaciones sindicales de **LA MUNICIPALIDAD** han obtenido diversos beneficios como resultado de los pactos colectivos y/o laudos arbitrales suscritos con la entidad. Entre los beneficios que actualmente perciben los afiliados al **SINTRASESAM** se encuentran: racionamiento y movilidad, incremento de remuneraciones (centralizada) y canasta de navidad o vale de consumo. Los demás beneficios convencionales como bonificación por costo de vida, bonificación por vacaciones, aguinaldo por fiestas patrias, día del trabajador municipal, aguinaldo por navidad, escolaridad, bonificación por riesgo de salud, aniversario del distrito, cumplimiento de laudo o pacto, cierre de pliego, asignación familiar y ratificación de pactos colectivos corresponden a otros sindicatos (SOMUN y Sindicato de Empleados) y fueron alcanzados en distintos momentos y bajo diferentes condiciones.

... los siguientes conceptos:

	BENEFICIOS CONVENCIONALES	SOMUN	SINDICATO DE EMPLEADOS	SINTRASESAM	SITRACAS
01	RACIONAMIENTO Y MOVILIDAD	X			
02	BONIFICACION POR COSTO DE VIDA	X	X	X	
03	BONIFICACION POR VACACIONES	X	X		
04	AGUINALDO POR FIESTAS PATRIAS		X		
05	DIA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL (05 DE NOV.)		X		
06	AGUINALDO POR NAVIDAD	X	X		
07	BONIFICACION POR CUMPLEAÑOS		X		
08	ESCOLARIDAD				
09	SUBSIDIO POR LUTO Y SEPELIO	X	X		
10	BONIF. POR RIESGO DE SALUD	X			
11	BONIFICACION POR 25 Y 30 AÑOS DE SERVICIO				
12	BONIFICACION POR 20 AÑOS DE SERVICIO				
13	ANIVERSARIO DEL DISTRITO (10 DE MAYO)	X	X		
14	CTS				
15	INCREMENTO DE REMUNERACIONES (Centralizado)	X	X		
16	CANASTA DE NAVIDAD O VALE DE CONSUMO	X	X	X	X
17	CUMPLIMIENTO DE LAUDO O PACTO	X	X		
18	CIERRE DE PLIEGO				
19	ASIGNACION FAMILIAR	X			
20	RATIFICACION DE PACTOS COLECTIVOS	X	X		

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL

- Finalmente, **LA MUNICIPALIDAD** concluye que ya ha venido asumiendo incrementos remunerativos significativos a favor del personal sindicalizado, circunstancia que debe ser necesariamente ponderada por el Tribunal Arbitral al momento de evaluar el pliego de reclamos presentado por **EL SINDICATO**.

## **B. INFORMACIÓN PRESENTADA POR EL SINDICATO**

- **EL SINDICATO** presentó escrito de absolucón de la propuesta final de **LA MUNICIPALIDAD**, al cual adjuntó el Dictamen Económico Laboral No. 006-2025/NPRG de parte, de fecha 18 de noviembre de 2025, elaborado por Norma Patricia Rebaza García, Contadora Pública Colegiada y Perito Contable. En dicho dictamen se efectúa la valorización de la propuesta final referente al Pliego de Reclamos 2025 y el examen de la situación económica y financiera de **LA MUNICIPALIDAD** por los períodos 2023, 2024 y octubre de 2025.
- **EL SINDICATO** señala que, con el referido Dictamen Económico Laboral, acredita que **LA MUNICIPALIDAD** cuenta con sustento económico, superávit e ingresos suficientes para atender las peticiones contenidas en su propuesta final, conforme al siguiente detalle:
  - El costo anual proyectado del total de trabajadores afiliados a **EL SINDICATO**, para el año de vigencia de la propuesta final del Pliego de Reclamos, ascendería al costo total de S/ 3'689,400.00, de los cuales los trabajadores comprendidos en el ámbito de **EL SINDICATO** participarían con el 8.08% de dicho importe.
  - Del análisis de los Estados Financieros, el costo a nivel de institución de las remuneraciones y beneficios al 2024, que vienen percibiendo la totalidad de los trabajadores, asciende a S/ 41'971,920 y considerando el efecto del costo de la valorización de la propuesta

final de **EL SINDICATO** por S/ 3'689,000.00, éste alcanzaría la suma de S/ 45'661,320.00 para el año 2025.

- El costo laboral anual proyectado del total de trabajadores de **EL SINDICATO**, para el año de vigencia de la propuesta final, ascendería al costo total de S/ 3'689,400.00, de los cuales los trabajadores comprendidos en el ámbito de **EL SINDICATO** participarían con el 8.08%, por lo cual, del análisis realizado a la situación económica de **LA MUNICIPALIDAD**, resulta viable otorgar dicho petitorio.
  - En mérito a lo expuesto, **EL SINDICATO** solicita que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 18.5 del artículo 18° de la Ley No. 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, el Tribunal Arbitral proceda a recoger en el laudo arbitral respectivo, en su integridad, la propuesta final de **EL SINDICATO**, con las atenuaciones que correspondan.
- En la audiencia de sustentación de posiciones llevada a cabo el 17 de diciembre de 2025, **EL SINDICATO** presentó material de exposición basado en el Dictamen Económico Laboral No. 006-2025/NPRG, referido a la situación económica financiera de **LA MUNICIPALIDAD**, del cual se destaca la siguiente información:
- Respecto a la información financiera, los activos en términos generales se incrementaron del año 2024 respecto al año 2023 en un 7.25%, los pasivos disminuyeron en un 0.71% del año 2024 en comparación al año 2023, y el patrimonio se incrementó en un 9.34% del año 2024 en comparación al año 2023. Los ingresos en términos generales se incrementaron del año 2024 respecto al año 2023 en un 13.36%, y el superávit del año 2024 se incrementó en 163.69% respecto al año 2023.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL								
ESTADO DE GESTION								
Por los años terminados al 31 de Diciembre del 2024, 2023 y proyectado de Enero a Octubre 2025								
(Expresado en soles)								
CONCEPTO	Proyectado de Enero a Oct. 2025		2024		2023		Variacion 2025-2024	Variacion 2024-2023
	S/	%	S/	%	S/	%		
<b>INGRESOS</b>								
Ingresos Tributarios Netos	48,824,716.89	42.71%	52,339,646.83	42.21%	56,586,521.08	51.74%	-6.72%	-7.51%
Ingresos No Tributarios	47,105,682.15	41.21%	51,456,758.75	41.50%	39,250,620.91	35.89%	-8.46%	31.10%
Aportes por Regulacion	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00%	0.00%
Trasposos y Remesas Recibidas	9,071,430.21	7.94%	10,079,366.90	8.13%	7,517,945.93	6.87%	-10.00%	34.07%
Donaciones y Transferencias Recibidas	298,973.63	0.26%	320,496.98	0.26%	334,809.12	0.31%	-6.72%	-4.27%
Ingresos Financieros	620,998.07	0.54%	665,704.21	0.54%	1,065,264.79	0.97%	-6.72%	-37.51%
Otros Ingresos	8,391,897.25	7.34%	9,121,627.45	7.36%	4,619,955.97	4.22%	-8.00%	97.44%
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>114,313,698.20</b>	<b>100.00%</b>	<b>123,983,601.12</b>	<b>100.00%</b>	<b>109,375,117.80</b>	<b>100.00%</b>	<b>-7.80%</b>	<b>13.36%</b>
<b>COSTOS Y GASTOS</b>								
Costo de Ventas	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00%	0.00%
Gastos en Bienes y Servicios	-54,106,689.38	-47.33%	-60,118,543.75	-48.49%	-56,905,661.25	-52.03%	-10.00%	5.65%
Gastos de Personal	-38,194,446.83	-33.41%	-41,971,919.59	-33.85%	-40,349,908.87	-36.89%	-9.00%	4.02%
Gastos por Pens. Prest. y Asistencia Social	-1,228,683.79	-1.07%	-1,421,704.35	-1.15%	-2,164,658.45	-1.98%	-13.58%	-34.32%
Transferencias, Subsidios y Subvenciones Sociales Otorgadas	-21,531.50	-0.02%	-24,914.00	-0.02%	-39,500.00	-0.04%	-13.58%	-36.93%
Donaciones y Transferencias Otorgadas	-636,821.14	-0.56%	-736,862.81	-0.59%	-175,641.48	-0.16%	-13.58%	319.53%
Trasposos y Remesas Otorgadas	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00%	0.00%
Estimaciones y Provisiones del Ejercicio	-13,418,942.62	-11.74%	-13,418,942.62	-10.82%	-6,829,744.27	-6.24%	0.00%	96.48%
Gastos Financieros	0.00	0.00%	-0.01	0.00%	-96,251.57	-0.09%	-100.00%	-100.00%
Otros Gastos	-936,589.27	-0.82%	-1,040,654.74	-0.84%	-822,741.24	-0.75%	0.00%	26.49%
<b>TOTAL COSTOS Y GASTOS</b>	<b>-108,543,704.52</b>	<b>-94.95%</b>	<b>-118,733,541.87</b>	<b>-95.77%</b>	<b>-107,384,107.13</b>	<b>-98.18%</b>	<b>-8.58%</b>	<b>10.57%</b>
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO SUPERAVIT(DEFICIT)</b>	<b>5,769,993.68</b>	<b>5.05%</b>	<b>5,250,059.25</b>	<b>4.23%</b>	<b>1,991,010.67</b>	<b>1.82%</b>	<b>9.90%</b>	<b>163.69%</b>

- Respecto a los indicadores financieros, el índice de liquidez muestra después de unos niveles bajos en los años 2022 (1.27) y 2023 (1.06), una mejora significativa en el año 2024 (1.38) y 2025 (1.50), manteniendo una capacidad positiva para cubrir sus obligaciones corrientes. La solvencia es estable y sólida, el nivel de endeudamiento es bajo y controlado, y su estructura financiera se sostiene por recursos propios, evidenciándose una alta autonomía financiera.

RATIOS FINANCIEROS					
INDICADOR	FORMULA	2022	2023	2024	Proyectado de Enero a Oct. 2025
<b>LIQUIDEZ</b>					
Ratio de Liquidez General o Razon Corriente	Activo Corriente/Pasivo Corriente	1.27	1.06	1.38	1.50
<b>SOLVENCIA</b>					
Ratio de Solvencia a largo plazo	Activo/Pasivo	5.69	4.81	5.19	5.37
<b>ENDEUDAMIENTO</b>					
Ratio de Endeudamiento	Pasivo/Activo	17.6%	20.8%	19.3%	18.6%
<b>AUTONOMIA FINANCIERA</b>					
Ratio de Autonomia Financiera	Patrimonio/Activo	82.4%	79.2%	80.7%	81.4%
<b>INDICE DE GESTION</b>					
Gastos de Operación	Gastos Operación/Ingresos	97.93%	102.77%	103.06%	102.19%
Gastos de Personal	Gastos Personal/Ingresos	37.16%	38.91%	36.75%	36.27%
Gastos en Bienes y Servicios	Gastos BBYS/Ingresos	38.83%	54.88%	52.64%	51.38%

- Respecto a la valorización de la propuesta final, se indica que del costo total anual de la propuesta final presentada al Tribunal Arbitral para el año 2025, el punto más representativo del pliego de reclamos

es la Bonificación por Cierre de Pliego que representa el 37.41% del costo total.

COSTO ANUAL DE LA PROPUESTA FINAL PRESENTADA AL TRIBUNAL ARBITRAL PARA EL AÑO 2025 (Expresado en Soles)						
D.Leg 276				Cantidad: 04		
CLÁUSULA	CARÁCTER	CONCEPTOS	FRECUENCIA	MONTO S/.	IMPORTE TOTAL S/.	%
PRIMERA	PERMANENTE	1.-Bonificación por Aniversario del Distrito	MAYO	1,800.00	7,200.00	6.29%
SEGUNDA	PERMANENTE	2.-Bonificación Día del Trabajador Municipal-5 Noviembre	NOVIEMBRE	1,500.00	6,000.00	5.24%
CUARTA	PERMANENTE	3.-Bonificación por el Día del Trabajo	MAYO	1,500.00	6,000.00	5.24%
QUINTA	PERMANENTE	4.-Bonificación por Escolaridad	ENERO	1,000.00	4,000.00	3.50%
SEXTA	PERMANENTE	5.-Canasta de Viveres	JULIO Y DICIEMBRE	500.00	4,000.00	3.50%
SEPTIMA	PERMANENTE	6.-Asignación por Costo de Vida	MENSUAL	350.00	16,800.00	14.69%
OCTAVA	PERMANENTE	7.-Bonificación por Refrigerio y Movilidad	MENSUAL	450.00	21,600.00	18.88%
ONCE	PERMANENTE	8.-Bonificación Vacacional	UNICO	1,500.00	6,000.00	5.24%
1RACIERRE		9.-Bonificación por Cierre de Pliego	UNICO	5,350.00	42,800.00	37.41%
TOTAL				S/	114,400.00	100.00%

COSTO ANUAL DE LA PROPUESTA FINAL PRESENTADA AL TRIBUNAL ARBITRAL PARA EL AÑO 2025 (Expresado en Soles)						
D.Leg 728				Cantidad: 25		
CLÁUSULA	CARÁCTER	CONCEPTOS	FRECUENCIA	MONTO S/.	IMPORTE TOTAL S/.	%
PRIMERA	PERMANENTE	1.-Bonificación por Aniversario del Distrito	MAYO	1,800.00	45,000.00	6.29%
SEGUNDA	PERMANENTE	2.-Bonificación Día del Trabajador Municipal-5 Noviembre	NOVIEMBRE	1,500.00	37,500.00	5.24%
CUARTA	PERMANENTE	3.-Bonificación por el Día del Trabajo	MAYO	1,500.00	37,500.00	5.24%
QUINTA	PERMANENTE	4.-Bonificación por Escolaridad	ENERO	1,000.00	25,000.00	3.50%
SEXTA	PERMANENTE	5.-Canasta de Viveres	JULIO Y DICIEMBRE	500.00	25,000.00	3.50%
SEPTIMA	PERMANENTE	6.-Asignación por Costo de Vida	MENSUAL	350.00	105,000.00	14.69%
OCTAVA	PERMANENTE	7.-Bonificación por Refrigerio y Movilidad	MENSUAL	450.00	135,000.00	18.88%
ONCE	PERMANENTE	8.-Bonificación Vacacional	UNICO	1,500.00	37,500.00	5.24%
1RACIERRE		9.-Bonificación por Cierre de Pliego	UNICO	5,350.00	267,500.00	37.41%
TOTAL				S/	715,000.00	100.00%

COSTO ANUAL DE LA PROPUESTA FINAL PRESENTADA AL TRIBUNAL ARBITRAL PARA EL AÑO 2025 (Expresado en Soles)						
D.Leg 728				Cantidad: 25		
CLÁUSULA	CARÁCTER	CONCEPTOS	FRECUENCIA	MONTO S/.	IMPORTE TOTAL S/.	%
PRIMERA	PERMANENTE	1.-Bonificación por Aniversario del Distrito	MAYO	1,800.00	45,000.00	6.29%
SEGUNDA	PERMANENTE	2.-Bonificación Día del Trabajador Municipal-5 Noviembre	NOVIEMBRE	1,500.00	37,500.00	5.24%
CUARTA	PERMANENTE	3.-Bonificación por el Día del Trabajo	MAYO	1,500.00	37,500.00	5.24%
QUINTA	PERMANENTE	4.-Bonificación por Escolaridad	ENERO	1,000.00	25,000.00	3.50%
SEXTA	PERMANENTE	5.-Canasta de Viveres	JULIO Y DICIEMBRE	500.00	25,000.00	3.50%
SEPTIMA	PERMANENTE	6.-Asignación por Costo de Vida	MENSUAL	350.00	105,000.00	14.69%
OCTAVA	PERMANENTE	7.-Bonificación por Refrigerio y Movilidad	MENSUAL	450.00	135,000.00	18.88%
ONCE	PERMANENTE	8.-Bonificación Vacacional	UNICO	1,500.00	37,500.00	5.24%
1RACIERRE		9.-Bonificación por Cierre de Pliego	UNICO	5,350.00	267,500.00	37.41%
TOTAL				S/	715,000.00	100.00%

- Respecto al costo total a nivel de institución, se indica que el costo total de las remuneraciones y beneficios al inicio de vigencia de la

propuesta final que vienen percibiendo los trabajadores asciende a la suma de S/ 3'689,400.00, la misma que por efectos de lo solicitado por la organización sindical se elevaría a S/ 45'661,320.00 para el año 2025, lo que significaría un incremento del 8.08%.

- Respecto a la ejecución presupuestal de ingresos, del análisis que sustenta la ejecución del presupuesto de ingresos por fuente de financiamiento, se muestra una estructura de ingresos mayoritariamente propia. En el 2023 se evidencia una capacidad efectiva de recaudación en Recursos Directamente Recaudados y Recursos Determinados, superando el PIM; en el 2024 se ratifica la tendencia positiva del 2023, manteniéndose en el 2025 niveles de ejecución superiores al 100%, consolidando una estructura de ingresos madura, estable y recurrente. Los impuestos municipales constituyen el pilar estructural del financiamiento local, mostrando estabilidad y crecimiento continuo. Se concluye que los ingresos que sustentan la operación municipal provienen mayoritariamente de Recursos Directamente Recaudados e Impuestos Municipales, los cuales presentan una ejecución sostenida y creciente en los años 2023, 2024 y 2025; dichos ingresos son de libre disponibilidad, recurrentes y estructurales, por lo que sí constituyen una base válida para financiar obligaciones laborales en el ejercicio 2026, siempre que se realicen modificaciones presupuestarias correspondientes sin comprometer la sostenibilidad fiscal de la entidad.
- Respecto a la ejecución presupuestal de gastos, la ejecución presupuestal prioriza a lo largo de los años el gasto de personal y obligaciones sociales con una ejecución alta y sostenida, lo que evidencia la capacidad técnica y financiera para atender compromisos laborales. **LA MUNICIPALIDAD** presenta en el 2025 un nivel de ejecución total de 89.0%, lo que sugiere una gestión eficiente del gasto ordenada y adecuada; el avance de ejecución del gasto de personal (86.2%) y pensiones (93.0%) refleja el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales.

GENERICA	2023				2024				2025 (15-12-2025)			
	PIA	PIM	DEVENGADO	% AVANCE	PIA	PIM	DEVENGADO	% AVANCE	PIA	PIM	DEVENGADO	% AVANCE
5-21: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	10,943,314	10,641,517	8,369,623	78.7%	46,368,989	46,366,789	42,403,758	91.5%	49,337,712	51,374,483	44,283,000	86.2%
5-22: PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES	3,042,657	2,986,017	2,877,525	96.4%	3,192,517	3,218,210	3,162,280	98.3%	3,394,189	3,277,774	3,049,785	93.0%
5-23: BIENES Y SERVICIOS	65,669,662	90,153,052	85,354,195	94.7%	52,266,185	61,803,481	60,560,986	98.0%	49,641,567	61,440,282	58,456,391	95.1%
5-24: DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	315,000	561,227	175,641	31.3%	300,000	824,090	823,258	99.9%	1,358,500	635,256	536,332	84.4%
5-25: OTROS GASTOS	562,562	691,148	584,831	84.6%	780,962	863,755	839,797	97.2%	1,303,032	562,091	527,622	93.9%
6-26: ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	7,810,683	11,167,799	9,207,011	82.4%	8,258,912	13,160,705	10,721,863	81.5%	8,195,443	11,506,673	7,803,163	67.8%
<b>TOTAL</b>	<b>88,343,878</b>	<b>116,200,760</b>	<b>106,568,826</b>	<b>91.7%</b>	<b>111,167,565</b>	<b>126,237,030</b>	<b>118,511,942</b>	<b>93.9%</b>	<b>113,230,443</b>	<b>128,796,559</b>	<b>114,656,293</b>	<b>89.0%</b>

- Asimismo, mediante escrito de fecha 22 de diciembre de 2025, **EL SINDICATO** proporcionó la información requerida por el Tribunal Arbitral en el Acta de Sustentación de Propuestas Finales, indicando lo siguiente:

- Respecto al número de trabajadores afiliados a **EL SINDICATO** según cada régimen laboral, se informó que cuenta con un total de 129 afiliados, distribuidos de la siguiente manera: 93 afiliados del régimen laboral CAS (D.Leg. No. 1057), 32 afiliados del régimen laboral del D.Leg. No. 728 y 4 afiliados del régimen laboral del D.Leg. No. 276.
- Respecto a laudos arbitrales o convenios colectivos suscritos con **EL SINDICATO**, se informó que no se expidieron laudos arbitrales anteriores ni se suscribieron convenios colectivos entre **EL SINDICATO** y **LA MUNICIPALIDAD**, debido a que el presente constituye el primer procedimiento de negociación colectiva seguido por dicha organización sindical con la entidad empleadora.
- Respecto al cuadro evolutivo de beneficios, **EL SINDICATO** informó que en el Acta Final de Trato Directo correspondiente al Convenio Colectivo Descentralizado 2022, de fecha 15 de julio de 2022, suscrita por **LA MUNICIPALIDAD** y el Sindicato de Empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel, se acordó que los trabajadores del régimen laboral del D.Leg. No. 728 afiliados al Sindicato de Serenazgo obtendrían el beneficio de S/ 200.00 mensuales adicionales por concepto de racionamiento y movilidad a partir del 1 de enero de 2023.
- **EL SINDICATO** precisó que de los 93 afiliados del régimen CAS, solo 5 perciben dicho importe; de los 32 afiliados del régimen del D.Leg. No. 728, 9 no lo perciben; y los 4 afiliados del régimen del D.Leg. No. 276 tampoco vienen percibiendo dicho beneficio.

## **C. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y CAPACIDAD FINANCIERA DE LA MUNICIPALIDAD**

### **1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES**

Corresponde a este Tribunal Arbitral analizar la situación económica y financiera de **LA MUNICIPALIDAD** a fin de determinar su real capacidad para asumir compromisos económicos derivados de la negociación colectiva, en cumplimiento del principio de equilibrio presupuestario y sostenibilidad fiscal que debe regir toda decisión en materia de condiciones de empleo en el sector público.

Para tal efecto, el Tribunal Arbitral ha examinado la documentación presentada por ambas partes, el Dictamen Económico Laboral No. 006-2025/NPRG elaborado por la perito contable Norma Patricia Rebaza

García, así como la información pública disponible en el Portal de Transparencia Económica del Ministerio de Economía y Finanzas.

## 2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PATRIMONIAL Y RESULTADOS OPERACIONALES

Del análisis de los Estados Financieros al 31 de diciembre de 2024, el Tribunal Arbitral advierte que **LA MUNICIPALIDAD** presenta una situación patrimonial sólida, conforme al siguiente detalle:

Concepto	2023 (S/)	2024 (S/)	Variación
Total Activos	544,296,215.91	583,748,406.12	+7.25%
Total Pasivos	113,190,329.15	112,389,859.68	-0.71%
Total Patrimonio	431,105,886.76	471,358,546.44	+9.34%
Efectivo y Equivalente	18,510,132.43	17,473,756.08	-5.60%

El incremento patrimonial de S/ 40,252,659.68 (9.34%) evidencia una gestión financiera ordenada y un manejo adecuado de los recursos institucionales. Asimismo, la reducción de los pasivos en 0.71% simultáneamente con el crecimiento de los activos demuestra una tendencia favorable en la estructura financiera de la entidad.

Para el Tribunal Arbitral resulta relevante constatar que el superávit del ejercicio 2024 se incrementó en 163.69% respecto al ejercicio 2023, según lo informado en el Dictamen Económico Laboral de parte. Este resultado superavitario extraordinario demuestra que **LA MUNICIPALIDAD** no solo ha logrado cubrir la totalidad de sus gastos operativos, sino que ha generado excedentes significativos.

## 3. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES FINANCIEROS

Del Dictamen Económico Laboral No. 006-2025/NPRG presentado por **EL SINDICATO**, el Tribunal Arbitral observa la siguiente evolución de los indicadores financieros:

Indicador	2022	2023	2024	2025
Liquidez	1.27	1.06	1.38	1.50

El índice de liquidez muestra una mejora significativa, pasando de 1.06 en 2023 a 1.50 en 2025, **lo que evidencia una capacidad creciente para cubrir las obligaciones corrientes**. Asimismo, el dictamen pericial concluye que **LA MUNICIPALIDAD** presenta solvencia estable y sólida, nivel de endeudamiento bajo y controlado, y alta autonomía financiera al sostenerse principalmente por recursos propios.

De la revisión de la ejecución presupuestal de **LA MUNICIPALIDAD**, el Tribunal Arbitral constata una gestión eficiente y sostenida de los recursos públicos.

#### **4. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL**

De la revisión del Portal de Transparencia Económica del Ministerio de Economía y Finanzas, el Tribunal Arbitral constata una gestión presupuestal eficiente y sostenida:

##### **Ejercicio 2024:**

- PIA: S/ 111,167,565
- PIM: S/ 126,237,030
- Ejecución: S/ 118,511,570
- Avance: 93.9%
- Saldo no ejecutado: S/ 7,725,460

##### **Ejercicio 2025:**

- PIA: S/ 113,230,443
- PIM: S/ 128,643,590
- Ejecución: S/ 126,403,850
- Avance: 98.3%
- Saldo no ejecutado: S/ 2,239,740

##### **Ejercicio 2026:**

- PIA: S/ 122,002,521

El nivel de ejecución presupuestal superior al 93% en ambos ejercicios evidencia una alta capacidad institucional para gestionar los recursos asignados. Resulta particularmente destacable que la ejecución 2025 alcanzó el 98.3%, demostrando una gestión presupuestal óptima.

##### **Ejecución de Ingresos - Capacidad de Recaudación:**

El Tribunal Arbitral observa que **LA MUNICIPALIDAD** ha demostrado capacidad de recaudación por encima de lo presupuestado:

*Ejercicio 2024:*

<b>Rubro</b>	<b>PIM (S/)</b>	<b>Recaudación (S/)</b>	<b>Avance</b>
--------------	-----------------	-------------------------	---------------

Impuestos y contribuciones	49,103,879	51,227,853	104.3%
Venta de bienes y servicios	50,782,920	54,299,537	106.9%

*Ejercicio 2025:*

<b>Rubro</b>	<b>PIM (S/)</b>	<b>Recaudación (S/)</b>	<b>Avance</b>
Impuestos y contribuciones	52,347,387	55,163,670	105.4%
Venta de bienes y servicios	52,787,482	62,827,242	119.0%

Esta sobre-ejecución de ingresos constituye para este Tribunal Arbitral evidencia objetiva de que **LA MUNICIPALIDAD** tiene capacidad sostenida de generar recursos por encima de lo presupuestado, particularmente en los rubros de ingresos propios y de libre disponibilidad.

## **5. ANÁLISIS DE INFORME DE VIABILIDAD PRESENTADO POR LA MUNICIPALIDAD**

**LA MUNICIPALIDAD** ha sustentado su posición de inviabilidad económica principalmente en el Memorando No. 741-2025-OPP/MDSM, argumentando que:

- a) Las obligaciones de pago urgentes para 2026 ascienden a S/ 43,919,780.57.
- b) La proyección de crecimiento de ingresos 2026 es de solo S/ 9,517,699.00.
- c) Por tanto, no existe disponibilidad presupuestal.

Sin embargo, este Tribunal Arbitral advierte que dicho análisis presenta las siguientes contradicciones:

### **5.1. Comparación inadecuada de magnitudes**

**LA MUNICIPALIDAD** compara obligaciones totales (S/ 43.9 millones) contra únicamente el incremento proyectado de ingresos (S/ 9.5 millones), mas no contra el presupuesto total disponible. El PIA 2026 asciende a S/ 122,002,521, no a S/ 9.5 millones.

### **5.2. Naturaleza de las obligaciones declaradas como "urgentes"**

Del detalle de las obligaciones de pago urgentes presentadas por **LA MUNICIPALIDAD**, se observa que una parte significativa corresponde a devengados de laudos arbitrales de años anteriores:

<b>Concepto</b>	<b>Monto (S/)</b>
Devengados Obreros Laudo 2013	12,720,683.58
Costo de Laudo 2014 anual	7,434,006.20
Costo de Laudo 2013 anual	2,554,017.24
Devengados Empleados Laudo 2017 y 2021	372,600.80
Subtotal laudos históricos	23,081,307.82

Estas obligaciones, si bien exigibles, corresponden a compromisos históricos que se vienen pagando de manera progresiva y no necesariamente deben ejecutarse en su totalidad durante el ejercicio 2026. De hecho, la propia existencia de estos devengados acumulados evidencia que **LA MUNICIPALIDAD** ha venido programando su pago de manera gradual a lo largo de varios ejercicios fiscales, sin que ello haya impedido la operación normal de la entidad ni el cumplimiento de sus obligaciones corrientes.

### **5.3. Omisión de indicadores financieros favorables**

Los informes de viabilidad presentados por **LA MUNICIPALIDAD** no consideran:

- a) El incremento del superávit en 163.69% durante el ejercicio 2024.
- b) El crecimiento patrimonial de 9.34% (S/ 40.2 millones adicionales).
- c) La mejora del índice de liquidez de 1.06 a 1.50.
- d) La sobre-ejecución de ingresos propios (hasta 119% del PIM en 2025).
- e) El crecimiento sostenido del PIA: de S/ 111 millones (2024) a S/ 122 millones (2026).

### **5.4. Incremento del rubro Personal y Obligaciones Sociales en PIA 2026**

El Tribunal Arbitral observa que el PIA 2026 contempla S/ 57,801,074 para la genérica "Personal y Obligaciones Sociales", cifra superior a los S/ 50,572,040 del PIM 2025. Este incremento de S/ 7,229,034 (14.3%) en el rubro de personal evidencia que **LA MUNICIPALIDAD** sí ha previsto recursos adicionales para atender obligaciones laborales en el ejercicio 2026.

## **6. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS VALORIZACIONES**

Respecto a la valorización de la propuesta sindical:

<b>Fuente</b>	<b>Monto (S/)</b>
LA MUNICIPALIDAD (Memorando N° 741-2025-OPP)	3,906,760.00

EL SINDICATO (Dictamen N° 006-2025/NPRG)	3,689,400.00
--	--------------

Considerando la valorización más alta (S/ 3,906,760.00), el costo de la propuesta representa las siguientes proporciones respecto a los indicadores financieros de **LA MUNICIPALIDAD**:

Indicador	Monto Base (S/)	% de Incidencia
PIA 2026	122,002,521	3.20%
PIM 2025	128,643,590	3.04%
Patrimonio Neto 2024	471,358,546.44	0.83%
Presupuesto Personal 2026	57,801,074	6.76%

El Dictamen Económico Laboral No. 006-2025/NPRG señala que el costo de la propuesta íntegra representaría un incremento del 8.08% sobre el costo laboral actual. No obstante, conforme se desarrollará en el análisis de cada cláusula, el Tribunal Arbitral procederá a efectuar las atenuaciones que correspondan en aplicación del numeral 18.5 del artículo 18 de la Ley No. 31188, por lo que el impacto económico real del presente laudo será inferior al porcentaje antes indicado.

En todo caso, aun considerando la valorización máxima de la propuesta sindical, los porcentajes de incidencia sobre los indicadores financieros de **LA MUNICIPALIDAD** (3.20% del PIA 2026, 0.83% del patrimonio) evidencian que existe margen financiero suficiente para otorgar mejoras en las condiciones de empleo, con las atenuaciones que el Tribunal estime pertinentes.

## **7. CONCLUSIÓN SOBRE CAPACIDAD ECONÓMICA Y FINANCIERA**

De todo lo expuesto, este Tribunal Arbitral concluye que:

a) **LA MUNICIPALIDAD** presenta una situación financiera sólida, con patrimonio neto creciente (S/ 471.3 millones), superávit operacional en incremento (163.69% de crecimiento), índice de liquidez favorable (1.50) y baja relación de endeudamiento.

b) La ejecución presupuestal de los ejercicios 2024 y 2025 demuestra eficiencia en la gestión de recursos (93.9% y 98.3% respectivamente), así como capacidad de recaudación por encima de lo presupuestado (hasta 119% en ingresos propios).

c) El argumento de inviabilidad presupuestal presentado por **LA MUNICIPALIDAD** no resulta técnicamente correcto, toda vez que

compara el monto total de sus obligaciones pendientes (S/ 43.9 millones) únicamente contra el incremento proyectado de ingresos para 2026 (S/ 9.5 millones), cuando lo que corresponde es compararlo contra el presupuesto total disponible, que asciende a S/ 122 millones. Asimismo, gran parte de dichas obligaciones corresponden a devengados de laudos de años anteriores (2013, 2014, 2017) que vienen siendo pagados de manera progresiva, sin que ello haya impedido el normal funcionamiento de la entidad.

d) Si bien el costo total de la propuesta sindical íntegra (entre S/ 3,689,400 y S/ 3,906,760) representa entre el 3.04% y 3.20% del PIM, el Tribunal Arbitral procederá a efectuar las atenuaciones que correspondan conforme al numeral 18.5 del artículo 18 de la Ley No. 31188, por lo que el impacto económico real del presente laudo será inferior a dichos porcentajes.

e) En consecuencia, el Tribunal Arbitral determina que **LA MUNICIPALIDAD SÍ CUENTA CON CAPACIDAD ECONÓMICA Y FINANCIERA** para asumir mejoras en las condiciones de empleo de los trabajadores afiliados a **EL SINDICATO**, dentro de los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad que se desarrollarán en el análisis de cada cláusula.

El análisis de cada una de las pretensiones específicas, así como las atenuaciones correspondientes, será materia de los considerandos siguientes del presente laudo.

En razón a la información antes citada, se efectúan las precisiones y justificación de la decisión arbitral adoptada siguientes:

#### **Respecto de la vigencia:**

Corresponde precisar que, al encontrarnos resolviendo el pliego de reclamos correspondiente al año 2025, el convenio colectivo tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3<sup>21</sup> de la Ley No. 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

#### **Respecto de las cláusulas con contenido económico:**

El Tribunal Arbitral ha analizado cada una de las cláusulas contenidas en la propuesta final de **EL SINDICATO**, considerando la capacidad económica

---

<sup>21</sup> El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva. Tiene las siguientes características:

(...)

17.3 Tendrá la vigencia que acuerden las partes, que en ningún caso es menor a un (1) año.

de **LA MUNICIPALIDAD** desarrollada en los considerandos precedentes, los convenios colectivos suscritos con otras organizaciones sindicales, los argumentos de ambas partes, y la necesidad de equilibrar el reconocimiento de derechos laborales con la sostenibilidad fiscal de la entidad.

Para la evaluación de los beneficios solicitados, el Tribunal Arbitral ha considerado los siguientes elementos:

**1. La capacidad económica de LA MUNICIPALIDAD:**

Como se ha desarrollado en el análisis económico precedente, **LA MUNICIPALIDAD** presenta indicadores financieros que le permiten asumir compromisos adicionales: patrimonio neto de S/ 471.3 millones con crecimiento de 9.34%, superávit incrementado en 163.69%, índice de liquidez de 1.50, y ejecución presupuestal superior al 93%. El costo de la propuesta sindical íntegra (S/ 3.6 a S/ 3.9 millones) representa apenas el 3.20% del PIA 2026.

**2. La situación particular de EL SINDICATO y sus afiliados:**

El Tribunal Arbitral ha considerado especialmente que:

a) Este constituye el **primer procedimiento de negociación colectiva** del SINTRASESAM (**EL SINDICATO**) con **LA MUNICIPALIDAD**. No existen laudos ni convenios anteriores propios de esta organización sindical.

b) De los 129 afiliados, el **72% pertenece al régimen CAS** (93 trabajadores), régimen que históricamente ha recibido menores beneficios que los regímenes del D.Leg. 728 y D.Leg. 276.

c) Contrariamente a lo afirmado por **LA MUNICIPALIDAD**, el **78.3% de los afiliados (101 de 129) no percibe** la bonificación de racionamiento y movilidad de S/ 200.00 mensuales. Solo 28 trabajadores la reciben efectivamente.

d) Los trabajadores de serenazgo realizan labores de **riesgo inherente** a su función de seguridad ciudadana, en horarios rotativos que incluyen turnos nocturnos y fines de semana.

**3. Los convenios colectivos suscritos con otras organizaciones sindicales:**

**LA MUNICIPALIDAD** suscribió convenios colectivos 2025 con el SOMUN (4 de julio de 2025) y el Sindicato de Empleados (7 de julio de 2025), otorgando beneficios económicos a sus afiliados. Sin embargo, como se ha demostrado, dichos beneficios no vienen siendo percibidos efectivamente por la mayoría de afiliados a **EL SINDICATO**.

La existencia de estos convenios evidencia que **LA MUNICIPALIDAD** sí cuenta con capacidad económica para otorgar beneficios derivados de la negociación colectiva, y constituye un referente de equidad interna que este Tribunal debe considerar.

#### **4. El principio de progresividad y equidad:**

Siendo esta la primera negociación colectiva de **EL SINDICATO**, corresponde establecer un piso mínimo de beneficios que permita a sus afiliados alcanzar condiciones equiparables a las de otros trabajadores de la entidad, en aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación.

No obstante, el Tribunal Arbitral reconoce que los incrementos deben ser graduales y sostenibles, evitando generar desequilibrios fiscales o inequidades con otros grupos de trabajadores.

#### **Justificación de las atenuaciones aplicadas:**

Si bien el Tribunal Arbitral ha determinado que **LA MUNICIPALIDAD** cuenta con capacidad económica para asumir mejoras en las condiciones de empleo, ha procedido a aplicar atenuaciones a la propuesta sindical por los siguientes criterios:

- a) **Razonabilidad:** Los montos otorgados deben guardar proporción con los beneficios que perciben otros trabajadores de la entidad en conceptos similares.
- b) **Proporcionalidad:** El impacto económico total debe ser coherente con la capacidad financiera demostrada, sin comprometer la operatividad de los servicios públicos.
- c) **Equidad interna:** Los beneficios deben considerar el contexto de los convenios suscritos con SOMUN y el Sindicato de Empleados, evitando disparidades injustificadas.
- d) **Sostenibilidad fiscal:** Los compromisos asumidos deben poder mantenerse en el mediano plazo sin afectar la estabilidad financiera de **LA MUNICIPALIDAD**.
- e) **Primera negociación:** Al tratarse del primer convenio de **EL SINDICATO**, corresponde establecer beneficios iniciales que podrán incrementarse progresivamente en futuras negociaciones.

A continuación, se desarrolla el análisis específico de cada cláusula:

<b>CLÁUSULA</b>	<b>ANÁLISIS Y DECISIÓN TRIBUNAL ARBITRAL</b>
<b>SOBRE LA BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO DEL</b>	<b>DECISIÓN: SE ACOGE PARCIALMENTE</b> <b>Monto otorgado:</b>

<p><b>DISTRITO (CLÁUSULA PRIMERA)</b></p> <p><b>EL SINDICATO</b> solicita que <b>LA MUNICIPALIDAD</b> otorgue la suma de S/ 1,800.00 por concepto de Bonificación por Aniversario del Distrito de San Miguel, a pagarse en el mes de mayo de cada año, de carácter no remunerativo.</p>	<p>S/ 250.00 (Doscientos cincuenta con 00/100 Soles), de naturaleza no remunerativa, no pensionable y no tributable, a pagarse en el mes de mayo de cada año.</p> <p><b>JUSTIFICACIÓN:</b> El Tribunal Arbitral reconoce que el aniversario del distrito constituye una fecha de significativa importancia institucional. Del cuadro comparativo de beneficios obrante en autos, se advierte que otras organizaciones sindicales de <b>LA MUNICIPALIDAD</b> —como SOMUN y el Sindicato de Empleados— ya perciben bonificación por este concepto.</p> <p>En ese sentido, en aplicación del principio de equidad interna, corresponde otorgar este beneficio a los trabajadores afiliados a <b>EL SINDICATO</b>, quienes realizan labores de serenazgo en resguardo de la seguridad ciudadana del distrito.</p> <p>No obstante, el Tribunal Arbitral considera necesario atender a los siguientes criterios para determinar el monto a otorgar:</p> <p><b>a) Primera negociación colectiva:</b> El presente arbitraje constituye el primer procedimiento de negociación colectiva de <b>EL SINDICATO</b> con <b>LA MUNICIPALIDAD</b>. No existen convenios ni laudos anteriores propios de esta organización sindical que sirvan como referente para establecer montos. En tal sentido, corresponde fijar un monto inicial razonable que podrá incrementarse progresivamente en futuras negociaciones, conforme al principio de progresividad de los derechos laborales.</p> <p><b>b) Proporcionalidad:</b> El monto solicitado (S/ 1,800.00) resulta elevado considerando que se trata de un beneficio que se reconoce por primera vez. El monto de S/ 250.00 guarda relación razonable con los parámetros de una primera negociación, sin comprometer la sostenibilidad fiscal de la entidad.</p> <p><b>c) Impacto presupuestal:</b> El monto atenuado de S/ 250.00 por 129 afiliados representa un costo anual de S/ 32,250.00, cifra que resulta razonable y compatible con la capacidad</p>
---	--

	<p>económica de <b>LA MUNICIPALIDAD</b> demostrada en el análisis precedente.</p>
<p><b>SOBRE LA BONIFICACIÓN POR EL DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL - 5 DE NOVIEMBRE (CLÁUSULA TERCERA)</b></p> <p><b>EL SINDICATO</b> solicita que <b>LA MUNICIPALIDAD</b> otorgue la suma de S/ 1,500.00 por concepto de Bonificación por el Día del Trabajador Municipal, a pagarse en el mes de noviembre de cada año, de carácter no remunerativo.</p>	<p><b>DECISIÓN: SE ACOGE PARCIALMENTE</b></p> <p><b>Monto otorgado:</b>  S/ 200.00 (Doscientos con 00/100 Soles), de naturaleza no remunerativa, no pensionable y no tributable, a pagarse en el mes de noviembre de cada año.</p> <p><b>JUSTIFICACIÓN:</b>  El Día del Trabajador Municipal, celebrado el 5 de noviembre, constituye una fecha emblemática que reconoce la labor de los servidores públicos municipales. Del cuadro comparativo obrante en autos, se verifica que tanto SOMUN como el Sindicato de Empleados perciben bonificación por esta fecha conmemorativa.</p> <p>Los trabajadores de serenazgo afiliados a <b>EL SINDICATO</b> son parte integrante del cuerpo de servidores municipales y merecen igual reconocimiento en esta fecha significativa.</p> <p>Sin embargo, el Tribunal Arbitral aplica atenuación al monto solicitado considerando:</p> <p><b>a) Primera negociación colectiva:</b> Al no existir antecedentes convencionales propios de <b>EL SINDICATO</b>, corresponde establecer un monto base inicial susceptible de mejora progresiva en futuras negociaciones.</p> <p><b>b) Proporcionalidad:</b> El monto de S/ 200.00 resulta razonable como punto de partida, guardando coherencia con el criterio aplicado a las demás bonificaciones reconocidas en el presente laudo.</p> <p><b>c) Impacto presupuestal:</b> El monto atenuado de S/ 200.00 por 129 afiliados genera un costo</p>

	<p>anual de S/ 25,800.00, compatible con la capacidad económica de <b>LA MUNICIPALIDAD</b>.</p>
<p><b>SOBRE LA BONIFICACIÓN POR EL DÍA DEL TRABAJO - 1 DE MAYO (CLÁUSULA CUARTA)</b></p> <p><b>EL SINDICATO</b> solicita que <b>LA MUNICIPALIDAD</b> otorgue la suma de S/ 1,500.00 por concepto de Bonificación por el Día Internacional del Trabajo, a pagarse en el mes de mayo de cada año, de carácter no remunerativo.</p>	<p><b>DECISIÓN: SE ACOGE PARCIALMENTE</b></p> <p><b>Monto otorgado:</b> S/ 200.00 (Doscientos con 00/100 Soles), de naturaleza no remunerativa, no pensionable y no tributable, a pagarse en el mes de mayo de cada año.</p> <p><b>JUSTIFICACIÓN:</b></p> <p>El Día Internacional del Trabajo, celebrado el 1 de mayo, es una fecha de reconocimiento universal a la clase trabajadora. Su conmemoración mediante una bonificación especial constituye una práctica extendida en el ámbito de las negociaciones colectivas del sector público.</p> <p>Del análisis del expediente, se advierte que otras organizaciones sindicales de <b>LA MUNICIPALIDAD</b> perciben bonificaciones con ocasión de esta fecha. En consecuencia, corresponde reconocer este beneficio a los afiliados de <b>EL SINDICATO</b> en aplicación del principio de igualdad de trato.</p> <p>El Tribunal Arbitral aplica atenuación al monto solicitado bajo los siguientes criterios:</p> <p><b>a) Primera negociación colectiva: EL SINDICATO</b> no cuenta con historial de beneficios convencionales. Este laudo establece el primer reconocimiento del concepto, fijando una base que podrá incrementarse en el futuro.</p> <p><b>b) Proporcionalidad:</b> El monto de S/ 200.00 mantiene coherencia con los montos atenuados de las demás bonificaciones por fechas conmemorativas reconocidas en el presente laudo.</p>

	<p><b>c) Impacto presupuestal:</b> El costo anual de S/ 25,800.00 (S/ 200.00 x 129 afiliados) resulta razonable y no compromete la sostenibilidad fiscal de la entidad.</p>
<p><b>SOBRE LA BONIFICACIÓN ADICIONAL POR ESCOLARIDAD (CLÁUSULA QUINTA)</b></p> <p><b>EL SINDICATO</b> solicita que <b>LA MUNICIPALIDAD</b> otorgue la suma de S/ 1,000.00 por concepto de Bonificación Adicional por Escolaridad, a pagarse en el mes de enero de cada año, en adición al monto asignado por el Ministerio de Economía y Finanzas, de carácter no remunerativo.</p>	<p><b>DECISIÓN: SE ACOGE PARCIALMENTE</b></p> <p><b>Monto otorgado:</b> S/ 200.00 (Doscientos con 00/100 Soles), de naturaleza no remunerativa, no pensionable y no tributable, a pagarse en el mes de enero de cada año.</p> <p><b>JUSTIFICACIÓN:</b>  La bonificación por escolaridad tiene por finalidad coadyuvar a solventar los gastos que demanda el inicio del año escolar de los hijos de los trabajadores. Del cuadro comparativo de beneficios, se observa que tanto SOMUN como el Sindicato de Empleados perciben este concepto.</p> <p>El Tribunal Arbitral advierte que, conforme al Decreto Supremo No. 002-2026-EF, la bonificación por escolaridad otorgada por el Gobierno Central (S/ 400.00) se destina únicamente a funcionarios y servidores nombrados, así como a los contratados bajo el régimen del D.Leg. 276. En consecuencia, los trabajadores del régimen CAS —que representan el 72% de los afiliados de <b>EL SINDICATO</b> (93 de 129)— no perciben dicho beneficio.</p> <p>En ese sentido, el Tribunal Arbitral considera otorgar este beneficio a los afiliados de <b>EL SINDICATO</b>, quienes enfrentan las mismas necesidades familiares que los demás trabajadores de la entidad.</p> <p>No obstante, se aplica atenuación al monto solicitado:</p>

	<p><b>a) Primera negociación colectiva:</b> Al carecer de antecedentes convencionales, corresponde fijar un monto inicial que sienta las bases para futuras mejoras progresivas.</p> <p><b>b) Carácter adicional del beneficio:</b> El monto otorgado se suma a la bonificación por escolaridad que el Gobierno Central disponga mediante decreto supremo, por lo que los trabajadores percibirán ambos conceptos.</p> <p><b>c) Impacto presupuestal:</b> El costo anual de S/ 25,800.00 (S/ 200.00 x 129 afiliados) es compatible con la capacidad económica de <b>LA MUNICIPALIDAD.</b></p>
<p><b>SOBRE LAS CANASTAS DE VÍVERES Y VALES DE PAVO (CLÁUSULA SEXTA)</b></p> <p><b>EL SINDICATO</b> solicita que <b>LA MUNICIPALIDAD</b> otorgue la suma de S/ 500.00 por concepto de Canasta de Víveres (julio) y S/ 500.00 por concepto de Vale de Pavo (diciembre), de carácter no remunerativo.</p>	<p><b>DECISIÓN: SE ACOGE PARCIALMENTE</b></p> <p><b>Monto otorgado:</b> S/ 150.00 (Ciento Cincuenta con 00/100 Soles) en el mes de julio por concepto de Canasta de Víveres, y S/ 150.00 (Ciento Cincuenta con 00/100 Soles) en el mes de diciembre por concepto de Vale de Pavo, de naturaleza no remunerativa, no pensionable y no tributable.</p> <p><b>JUSTIFICACIÓN:</b>  La entrega de canastas de víveres y vales de pavo con ocasión de Fiestas Patrias y Navidad constituye una práctica arraigada en las negociaciones colectivas del sector público, orientada a brindar un reconocimiento a los trabajadores en fechas de especial significado familiar</p> <p>Del cuadro comparativo de beneficios convencionales, se advierte que SOMUN y el Sindicato de Empleados perciben canasta de navidad o vale de consumo, mientras que los afiliados de <b>EL SINDICATO</b> no gozan de este beneficio.</p> <p>En aplicación del principio de equidad interna, corresponde otorgar este beneficio a los trabajadores de <b>EL SINDICATO</b>, quienes realizan labores de serenazgo incluso durante los días festivos, garantizando la seguridad ciudadana del distrito.</p>

	<p>No obstante, se aplica atenuación al monto solicitado:</p> <p><b>a) Primera negociación colectiva:</b> El monto de S/ 150.00 por cada ocasión constituye un punto de partida razonable, susceptible de incremento en futuras negociaciones.</p> <p><b>b) Impacto presupuestal:</b> El costo anual de S/ 38,700.00 (S/ 300.00 x 129 afiliados) resulta compatible con la capacidad económica de <b>LA MUNICIPALIDAD.</b></p>
<p><b>SOBRE LA ASIGNACIÓN POR COSTO DE VIDA (CLÁUSULA SÉPTIMA)</b></p> <p><b>EL SINDICATO</b> solicita que <b>LA MUNICIPALIDAD</b> otorgue la suma de S/ 350.00 mensuales por concepto de Asignación por Costo de Vida, de naturaleza remunerativa, a partir del 1 de enero de 2026.</p>	<p><b>DECISIÓN: NO SE ACOGE</b></p> <p><b>JUSTIFICACIÓN:</b>  El Tribunal Arbitral considera que el concepto de "costo de vida" tiene por finalidad compensar el incremento del poder adquisitivo de los trabajadores frente a la inflación y el alza del costo de bienes y servicios básicos. En esencia, constituye un incremento remunerativo permanente.</p> <p>Al respecto, el Tribunal Arbitral advierte que los trabajadores afiliados a <b>EL SINDICATO</b> ya han sido beneficiados con incrementos remunerativos derivados de la negociación colectiva centralizada, conforme al siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D.S. No. 311-2022-EF: S/ 51.11 mensuales (desde enero 2023)</li> <li>- D.S. No. 313-2023-EF: S/ 50.00 mensuales (desde enero 2024)</li> <li>- D.S. No. 265-2024-EF: S/ 50.00 mensuales (desde diciembre 2024)</li> <li>- D.S. No. 279-2024-EF: S/ 100.00 mensuales (desde enero 2025)</li> </ul> <p>Estos incrementos, de carácter remunerativo, pensionable, fijo y permanente, han sido incorporados a la planilla institucional y tienen precisamente la finalidad de mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores frente al costo de vida.</p> <p>Asimismo, el Tribunal Arbitral considera que, al tratarse de la primera negociación colectiva de <b>EL SINDICATO</b>, no se ha verificado en el</p>

	<p>expediente que exista un antecedente en <b>LA MUNICIPALIDAD</b> que distinga al costo de vida del incremento de remuneraciones.</p>
<p><b>SOBRE LA ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO Y MOVILIDAD (CLÁUSULA OCTAVA)</b></p> <p><b>EL SINDICATO</b> solicita que <b>LA MUNICIPALIDAD</b> otorgue una asignación diaria de S/ 450.00 por concepto de Refrigerio y Movilidad, de naturaleza remunerativa, a partir del 1 de enero de 2026. No obstante, de la valorización contenida en el Dictamen Económico Laboral No. 006-2025/NPRG, se advierte que el cálculo corresponde a un monto mensual, por lo que el Tribunal Arbitral entiende que se trata de un error material en la redacción de la propuesta.</p>	<p><b>DECISIÓN: SE ACOGE PARCIALMENTE</b></p> <p><b>Monto otorgado:</b> Hasta <b>S/ 300.00</b> (Trescientos con 00/100 Soles) mensuales con el tratamiento que <b>LA MUNICIPALIDAD</b> viene otorgando a este concepto. Disponiendo que <b>LA MUNICIPALIDAD</b> otorgue este monto de manera íntegra a los trabajadores afiliados a <b>EL SINDICATO</b> que no perciben este beneficio. Así como incrementar <b>S/ 100.00</b> mensuales, a los trabajadores afiliados que actualmente perciben S/ 200.00 mensuales por este beneficio a fin de alcanzar los S/ 300.00 mensuales.</p> <p><b>JUSTIFICACIÓN:</b>  El concepto de refrigerio y movilidad tiene por finalidad compensar los gastos en que incurren los trabajadores para trasladarse a su centro de labores y cubrir su alimentación durante la jornada de trabajo.</p> <p>Del análisis del expediente, el Tribunal Arbitral ha verificado un hecho de especial relevancia: <b>LA MUNICIPALIDAD</b> afirma que los afiliados de <b>EL SINDICATO</b> "ya vienen gozando de la bonificación de Racionamiento y Movilidad por la suma de S/ 200.00 mensuales". Sin embargo, según información proporcionada por <b>EL SINDICATO</b>, dicho concepto se otorga de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De los 93 afiliados CAS: solo 5 perciben los S/ 200.00 (88 no lo perciben)</li> <li>- De los 32 afiliados del D.Leg. 728: 9 no perciben los S/ 200.00</li> <li>- De los 4 afiliados del D.Leg. 276: ninguno percibe los S/ 200.00</li> </ul> <p>Es decir, 101 de 129 afiliados (78.3%) no perciben el beneficio que <b>LA MUNICIPALIDAD</b> sostiene que "ya gozan".</p> <p>Esta situación evidencia la necesidad de garantizar el otorgamiento efectivo de una asignación por refrigerio y movilidad a todos los afiliados de <b>EL SINDICATO</b>, particularmente</p>

	<p>considerando que realizan labores de serenazgo en turnos rotativos, incluyendo horarios nocturnos y fines de semana.</p> <p>No obstante lo expuesto, el Tribunal Arbitral considera necesario aplicar una atenuación al monto solicitado, en atención a las siguientes consideraciones:</p> <p><b>a) Primera negociación colectiva:</b> El monto de S/ 300.00 mensuales constituye un reconocimiento inicial razonable, susceptible de mejora progresiva. Para aquellos trabajadores que ya perciben S/ 200.00 mensuales, el incremento de S/ 100.00 resulta proporcional y coherente con el criterio de progresividad aplicado en el presente laudo.</p> <p><b>b) Impacto presupuestal:</b> El costo anual de S/ 397,200.00 (S/ 300.00 x 101 afiliados que no perciben el beneficio + S/ 100.00 x 28 afiliados que ya perciben S/ 200.00, por 12 meses) resulta compatible con la capacidad económica de <b>LA MUNICIPALIDAD</b>.</p>
<p><b>SOBRE LA BONIFICACIÓN POR SEPelio Y LUTO (CLÁUSULA NOVENA) Y LA BONIFICACIÓN POR VACACIONES (CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA)</b></p> <p><b>EL SINDICATO</b> solicita que <b>LA MUNICIPALIDAD</b> otorgue: (i) una bonificación por sepelio y luto equivalente a 4 remuneraciones por fallecimiento de padres, cónyuge e hijos, y 6 y 4 remuneraciones por sepelio y luto respectivamente en caso de fallecimiento del trabajador; y (ii) una bonificación por vacaciones de S/ 1,500.00 a pagarse en el mes de descanso del trabajador.</p>	<p><b>DECISIÓN: NO SE ACOGE</b></p> <p><b>JUSTIFICACIÓN:</b>  El Tribunal Arbitral considera que, si bien ambos conceptos resultan atendibles en su finalidad, al tratarse de la primera negociación colectiva de <b>EL SINDICATO</b>, corresponde priorizar aquellos beneficios que impacten de manera directa e inmediata en las condiciones económicas de los trabajadores.</p> <p>En el presente laudo se han reconocido beneficios por fechas conmemorativas (aniversario del distrito, día del trabajador municipal, día del trabajo), escolaridad, canastas de víveres y vales de pavo, así como una asignación mensual por refrigerio y movilidad, conceptos que en conjunto representan una mejora sustancial respecto a la situación actual de los afiliados de <b>EL SINDICATO</b>.</p> <p>Los conceptos de sepelio, luto y bonificación vacacional podrán ser materia de futuras</p>

	<p>negociaciones colectivas, en las que progresivamente se vayan incorporando nuevos beneficios conforme a la capacidad económica de <b>LA MUNICIPALIDAD</b> y al principio de progresividad de los derechos laborales.</p> <p>Por las consideraciones expuestas, estos extremos de la pretensión devienen en <b>NO AMPARABLES</b></p>
<p><b>SOBRE EL CIERRE DE PLIEGO (TÍTULO V, CLÁUSULA PRIMERA)</b></p> <p><b>EL SINDICATO</b> solicita que <b>LA MUNICIPALIDAD</b> otorgue por concepto de Cierre de Pliego la suma de 2 UIT (S/ 10,700.00), por única vez, de carácter no remunerativo.</p>	<p><b>DECISIÓN: SE ACOGE PARCIALMENTE</b></p> <p><b>Monto otorgado:</b> S/ 2,000.00 (Dos Mil con 00/100 Soles), de naturaleza no remunerativa, no pensionable y no tributable, por única vez.</p> <p><b>JUSTIFICACIÓN:</b></p> <p>El cierre de pliego constituye un concepto tradicionalmente reconocido en las negociaciones colectivas del sector público, que tiene por finalidad compensar el desgaste y esfuerzo desplegado por la organización sindical y sus afiliados durante el procedimiento de negociación colectiva</p> <p>Siendo este el primer procedimiento de negociación colectiva de <b>EL SINDICATO</b> con <b>LA MUNICIPALIDAD</b>, resulta justo reconocer el esfuerzo desplegado por la organización sindical para alcanzar este primer convenio colectivo en beneficio de sus 129 afiliados.</p> <p>No obstante lo expuesto, el Tribunal Arbitral considera necesario aplicar una atenuación al monto solicitado, en atención a las siguientes consideraciones:</p> <p><b>a) Primera negociación colectiva:</b> El monto de S/ 2,000.00 resulta razonable como reconocimiento inicial por cierre de pliego, considerando que no existen antecedentes convencionales propios de <b>EL SINDICATO</b>.</p> <p><b>b) Proporcionalidad:</b> El monto atenuado guarda proporción con los demás beneficios reconocidos en el presente laudo, manteniendo coherencia en los criterios de atenuación aplicados.</p>

	<b>c) Impacto presupuestal:</b> El costo total de S/ 258,000.00 (S/ 2,000.00 x 129 afiliados), al tratarse de un pago único, resulta compatible con la capacidad económica de <b>LA MUNICIPALIDAD.</b>
--	--

#### D. VALORIZACIÓN PROPUESTA FINAL ATENUADA:

La propuesta atenuada adoptada por este Tribunal Arbitral comprende los siguientes conceptos para los 129 trabajadores afiliados a **EL SINDICATO:**

##### Beneficios permanentes otorgados:

Concepto	Monto Unitario	Periodicidad	Cálculo	Costo Anual (129 trabajadores)
Bonificación Aniversario del Distrito	S/ 250.00	Anual (mayo)	$S/ 250 \times 129$	S/ 32,250.00
Bonificación Día del Trabajador Municipal	S/ 200.00	Anual (noviembre)	$S/ 200 \times 129$	S/ 25,800.00
Bonificación Día del Trabajo	S/ 200.00	Anual (mayo)	$S/ 200 \times 129$	S/ 25,800.00
Bonificación Escolaridad	S/ 200.00	Anual (enero)	$S/ 200 \times 129$	S/ 25,800.00
Canasta de Víveres	S/ 150.00	Anual (julio)	$S/ 150 \times 129$	S/ 19,350.00
Vale de Pavo	S/ 150.00	Anual (diciembre)	$S/ 150 \times 129$	S/ 19,350.00
Asignación Refrigerio y Movilidad	S/ 300.00 mensuales	Mensual	$S/ 300 \times 101 \times 12$	S/ 363,600.00
Asignación Refrigerio y Movilidad	S/ 100.00 mensuales	Mensuales	$S/ 100 \times 28 \times 12$	S/ 33,600.00
<b>SUBTOTAL PERMANENTE</b>				<b>S/ 545,550.00</b>

##### Beneficio por única vez:

Concepto	Monto Unitario	Costo Total (129 trabajadores)
Cierre de Pliego	S/ 2,000.00	S/ 258,000.00

##### Costo total:

Primer año (2025): S/ 803,550.00  
Años siguientes: S/ 545,550.00

## E. ANÁLISIS DEL IMPACTO ECONÓMICO

### 1. Porcentaje del Presupuesto Institucional Modificado:

El PIM 2025 de **LA MUNICIPALIDAD** asciende a S/ 128,643,590.00. El costo permanente anual de la propuesta atenuada (S/ 545,550.00) representa el 0.42% del PIM, porcentaje mínimo que no compromete la ejecución presupuestal de la entidad.

### 2. Porcentaje del Presupuesto Institucional de Apertura 2026:

El PIA 2026 asciende a S/ 122,002,521.00. El costo permanente anual representa el 0.45% del PIA, confirmando que el impacto presupuestal es marginal.

### 3. Porcentaje del Presupuesto de Personal 2026:

El PIA 2026 contempla S/ 57,801,074.00 para la genérica "Personal y Obligaciones Sociales". El costo permanente anual representa el 0.94% de dicho presupuesto, porcentaje plenamente manejable.

### 4. Porcentaje del Patrimonio Neto:

El patrimonio neto de **LA MUNICIPALIDAD** al 31 de diciembre de 2024 asciende a S/ 471,358,546.44. El costo permanente anual representa apenas el 0.12% del patrimonio, evidenciando la sólida capacidad financiera de la entidad.

### 5. Comparación con las valorizaciones presentadas por las partes:

Valorización	Monto	Observación
Propuesta original de EL SINDICATO	S/ 3,689,400.00	Según Dictamen N° 006-2025/NPRG
Valorización de LA MUNICIPALIDAD	S/ 3,906,760.00	Según Memorando N° 741-2025-OPP
Propuesta atenuada (permanente)	S/ 545,550.00	<b>14.8% de lo solicitado</b>

La propuesta atenuada representa aproximadamente el 14.8% del monto originalmente solicitado por **EL SINDICATO**, lo que evidencia el esfuerzo del Tribunal Arbitral por equilibrar el reconocimiento de derechos laborales con la sostenibilidad fiscal de la entidad.

## F. SOSTENIBILIDAD EN EL MEDIANO PLAZO

El Tribunal Arbitral ha evaluado la sostenibilidad fiscal no solo en el ejercicio inmediato sino en el mediano plazo, considerando que los beneficios permanentes otorgados se repetirán año tras año.

Las tendencias positivas sostenidas que presenta **LA MUNICIPALIDAD** evidencian una estructura financiera sólida:

**Crecimiento patrimonial:** 9.34% entre 2023 y 2024.

**Incremento del superávit:** 163.69% entre 2023 y 2024.

**Mejora del índice de liquidez:** de 1.06 (2023) a 1.50 (2025).

**Ejecución presupuestal óptima:** 93.9% en 2024 y 98.3% en 2025.

**Sobre-ejecución de ingresos propios:** hasta 119% del PIM en 2025.

Asimismo, el PIA ha mostrado un crecimiento sostenido: de S/ 111,167,565 (2024) a S/ 122,002,521 (2026), lo que representa un incremento del 9.7% en dicho periodo.

**Proyección conservadora:** Si el presupuesto crece solo un 5% anual (inferior al crecimiento histórico observado), el PIM para 2027 sería aproximadamente S/ 128,102,647.00. El costo permanente anual de los beneficios (S/ 545,550.00) representaría solo el **0.43%** de dicho presupuesto proyectado.

## G. CONCLUSIÓN SOBRE VIABILIDAD

De todo lo expuesto, este Tribunal Arbitral concluye que la propuesta atenuada es viable desde el punto de vista económico y financiero para **LA MUNICIPALIDAD**, considerando que:

1. El costo permanente anual de S/ 545,550.00 representa apenas el 0.42% del PIM y el 0.94% del presupuesto de personal, porcentajes mínimos que no comprometen la capacidad operativa ni la prestación de servicios públicos.
2. **LA MUNICIPALIDAD** presenta indicadores financieros sólidos: patrimonio creciente (S/ 471.3 millones), superávit en incremento (163.69%), liquidez favorable (1.50) y ejecución presupuestal óptima (98.3%).
3. La propuesta atenuada representa aproximadamente el 14.8 % del monto originalmente solicitado por **EL SINDICATO**, evidenciando un equilibrio razonable entre el reconocimiento de derechos laborales y la prudencia fiscal.
4. Al tratarse de la primera negociación colectiva de **EL SINDICATO**, los montos otorgados constituyen una base inicial que podrá incrementarse progresivamente en futuras negociaciones, conforme al principio de progresividad de los derechos laborales.
5. La sostenibilidad en el mediano y largo plazo está asegurada, considerando que incluso con supuestos conservadores de crecimiento

presupuestal, el costo permanente representaría menos del 0.5% del presupuesto futuro.

Por tanto, la presente decisión busca conciliar la sostenibilidad fiscal de **LA MUNICIPALIDAD** con la necesidad de otorgar condiciones laborales más equitativas a los trabajadores afiliados a **EL SINDICATO**, reconociendo su labor en la seguridad ciudadana del distrito y garantizando que los beneficios sean sostenibles en el mediano y largo plazo sin comprometer la capacidad de inversión pública ni la prestación de servicios a la comunidad.

## **SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** Declarar **INFUNDADO** el recurso de reconsideración interpuesto por **LA MUNICIPALIDAD** contra la Resolución No. 7, de fecha 8 de octubre de 2025, confirmándose en todos sus extremos la decisión de declarar infundadas la cuestión previa, nulidad del arbitraje, y las excepciones de falta de legitimidad para obrar y de caducidad formuladas por **LA MUNICIPALIDAD**.

**SEGUNDO:** Acoger, por **UNANIMIDAD** la alternativa que recoge la propuesta del **SINDICATO**, con las precisiones y atenuaciones desarrolladas en la parte considerativa del presente laudo arbitral, en los términos siguientes:

## **TÍTULO I - DELIMITACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**CLÁUSULA PRIMERA.-** La presente Negociación Colectiva es aplicable a los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada (regulado por Decreto Supremo No. 003-97-TR y Decreto Legislativo No. 728), al Régimen Laboral de la Actividad Pública (regulado por Ley N° 24041 y Decreto Legislativo No. 276) y al Régimen Laboral del Contrato Administrativo de Servicios (regulado por Decreto Legislativo No. 1057), en cuanto les sea aplicable el presente Pliego de Reclamos y no desconozca sus derechos laborales, así como será aplicable a los trabajadores que ingresen con posterioridad y se afilien a **EL SINDICATO**.

**CLÁUSULA SEGUNDA.- LA MUNICIPALIDAD** conviene en continuar respetando los derechos de los trabajadores establecidos por usos y costumbres, pactos, laudos arbitrales y convenciones colectivas de trabajo, así como los derechos referidos a estabilidad laboral, tiempo de servicios, régimen laboral, fuero sindical y facilidades para el ejercicio de la labor sindical.

**CLÁUSULA TERCERA.- LA MUNICIPALIDAD** conviene en ratificar el carácter permanente de los derechos y beneficios establecidos a través de costumbres, Pactos, Laudos Arbitrales y Convenciones Colectivas de Trabajo existentes, así como las modificaciones efectuadas en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

## **TÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO Y ABONO DE BENEFICIOS**

**CLÁUSULA PRIMERA. - BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO DEL DISTRITO:** A partir de la presente Convención Colectiva, **LA MUNICIPALIDAD** otorgará el monto de S/. **250.00** Soles, correspondiente al Aniversario de San Miguel y se otorgará en el mes de mayo de cada año; teniendo esta cláusula, carácter permanente en el tiempo, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a **EL SINDICATO**, de conformidad con el Artículo 17° de la Ley No. 31188; así como, no le es aplicable a este beneficio, naturaleza remunerativa, pensionable y tributaria alguna; no siendo materia de descuento alguno.

**CLÁUSULA SEGUNDA. - BONIFICACIÓN POR EL DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL - 05 DE NOVIEMBRE:** A partir de la presente Convención Colectiva, **LA MUNICIPALIDAD** otorgará el monto de S/. **200.00** Soles, correspondiente al día del Trabajador Municipal, el mismo que será efectivo en el mes de noviembre de cada año; teniendo esta cláusula, carácter permanente en el tiempo, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a **EL SINDICATO**, de conformidad con el Artículo 17° de la Ley No. 31188; así como, no le es aplicable a este beneficio, naturaleza remunerativa, pensionable y tributaria alguna; no siendo materia de descuento alguno.

**CLÁUSULA TERCERA.- BONIFICACIÓN POR EL DÍA DEL TRABAJO:** A partir de la presente Convención Colectiva, **LA MUNICIPALIDAD** otorgará el monto de S/. **200.00** Soles, correspondiente al Día Internacional del Trabajo, el mismo que será efectivo en el mes de mayo de cada año; teniendo esta cláusula, carácter permanente en el tiempo, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a **EL SINDICATO**, de conformidad con el Artículo 17° de la Ley No. 31188; así como, no le es aplicable a este beneficio, naturaleza remunerativa, pensionable y tributaria alguna; no siendo materia de descuento alguno.

**CLÁUSULA CUARTA.- BONIFICACIÓN ADICIONAL POR ESCOLARIDAD:** A partir de la presente Convención Colectiva, **LA MUNICIPALIDAD** otorgará el monto de S/ **200.00** Soles, correspondiente al concepto de Bonificación por Escolaridad, el mismo que será efectivo en el mes de enero de cada año y en adición al monto asignado anualmente por el Ministerio de Economía y Finanzas (si es que fuese el caso); teniendo esta cláusula, carácter permanente en el tiempo, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a **EL SINDICATO**, de conformidad con el Artículo 17° de la Ley No. 31188; así como, no le es aplicable a este beneficio, naturaleza remunerativa, pensionable y tributaria alguna; no siendo materia de descuento alguno.

**CLÁUSULA QUINTA.- CANASTAS DE VÍVERES Y VALES DE PAVO:** A partir de la presente Convención Colectiva, **LA MUNICIPALIDAD** otorgará el monto de S/ **150.00** Soles, correspondiente a la entrega de Canastas de Víveres y Vales de Pavo, las mismas que serán otorgadas en los meses de Julio y Diciembre respectivamente; teniendo esta cláusula, carácter permanente en el tiempo, inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a **EL SINDICATO**, de conformidad con

el Artículo 17° de la Ley N° 31188; así como, no le es aplicable a este beneficio, naturaleza remunerativa, pensionable y tributaria alguna; no siendo materia de descuento alguno.

**CLÁUSULA SEXTA.- ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO Y MOVILIDAD:** A partir del 1 de enero de 2026, **LA MUNICIPALIDAD** otorgará en favor de los trabajadores a quienes les sea aplicable la presente Negociación Colectiva, una asignación mensual de hasta la suma **S/ 300.00** (Trescientos con 00/100 Soles) por concepto de Bonificación por Movilidad y Refrigerio, debiendo **LA MUNICIPALIDAD** otorgar este concepto de manera íntegra a los trabajadores afiliados que no perciben este beneficio, e incrementar la suma de **S/ 100.00** mensuales, a los trabajadores afiliados que actualmente perciben S/ 200.00 mensuales por este beneficio, a fin de alcanzar los S/ 300.00 mensuales.

#### **TÍTULO V – CIERRE DE PLIEGO**

**CLÁUSULA PRIMERA. - LA MUNICIPALIDAD** otorgará por concepto de Cierre de Pliego, la suma ascendiente a S/ **2,000.00** Soles, al momento de su pago efectivo; el mismo que será abonado a cada trabajador afiliado a **EL SINDICATO** y será otorgado por única vez; no teniendo naturaleza remunerativa, pensionable o tributaria alguna.

**TERCERO:** La vigencia del laudo arbitral corresponde al periodo 2025 y se ejecuta conforme al artículo 14.5 del Decreto Supremo No. 008-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley No. 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

**CUARTO:** Regístrese, y comuníquese a las partes y a la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de ley.



Ivan Parédez Neyra  
Presidente



José Antonio Castillo Távora  
Árbitro



Rony Salazar Martínez  
Árbitro



Laura Torres Soto  
Secretaria arbitral