

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Ica, 11 de setiembre de 2018

**OFICIO N° 235-2018-SUNARP-Z.R.N° XI**

Señora:

**ADRIANA MILAGROS MINDREAU ZELASCO**  
Directora General de Gestión de Recursos Públicos  
Ministerio de Economía y Finanzas  
Jr. Junín N° 319  
**LIMA -**

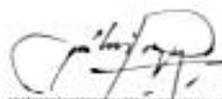


**Asunto** : Información registrada en el AIRHSP

**Referencia** : Oficio Circular N°006-2018-EF/53.01

Debo dirigirme a usted para saludarla y en atención al asunto y documento de la referencia remitirle adjunto la información referida a los Laudos Arbitrales y Montos considerados desde que se ganaron desde 2007 Conforme se detalla en el Informe N° 339-2018-ZRN° XI-UADM-PER, se han considerado en el AIRHSP los beneficios ganados mediante Laudos Arbitrales hasta el año 2012, faltando los posteriores hasta el año 2017. De modo complementario, se adjuntan también los Laudos que se han ganado desde el año 2012 al 2017, con los respectivos cuadros.

Atentamente,



Econ. JOSÉ LUIS MURGA BONILLA  
Jefe de la Unidad de Administración  
Zona Registral N° XI Sede Ica

JLMB/LADM  
Archivo

LAUDOS ARBITRALES Y MONTOS CONSIDERADOS DESDE QUE SE GANO LOS BENEFICIOS GANADOS POR LAUDO ARBITRAL

DESDE EL AÑO 2007

ENERO

CONCEPTO	CODIGO	2007	2011	2011	2012	2014	2015	2017	TOTAL	2019	TOTAL
MOVILIDAD	95	12.00	3.00	5.00	3.00		5.00	5.00	33.00	5.00	38.00
ALIMENTACION	406	14.77	4.00	6.00	4.00		5.00	5.00	38.77	5.00	43.77
ESCOLARIDAD	196	1,000.00	200.00	1,000.00	800.00		800.00	1,150.00	4,950.00		4,950.00
GRAT. VACACIONES	455		400.00	600.00		800.00	400.00	500.00	2,700.00		2,700.00
CANASTA NAVIDEÑA						400.00	200.00	400.00	1,000.00		1,000.00
BONO DE DESEMPEÑO						200.00			200.00		200.00
RIESGO DE CAJA						100.00			100.00		100.00
GRATIF. POR ANTIGÜEDAD			01 Remunerac. Ordinaria General		01 Remunerac. Ordinaria General						

GRATIF. POR ANTIGÜEDAD ES LA REMUNERACION BASICA + ASIG. FAM + ALIMENTACION  
 BONO DE DESEMPEÑO SE LE OTORGA SOLO A LOS REGISTRADORES RESPONSABLES DE OFICINA  
 RIESGO DE CAJA SE LE OTORGA SOLO A LOS CAJEROS



TABLE 1													
LINE NO.	DATE	AMOUNT					OTHER INFORMATION						
		1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011
1001	10/01	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1002	10/02	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1003	10/03	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1004	10/04	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1005	10/05	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1006	10/06	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1007	10/07	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1008	10/08	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1009	10/09	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1010	10/10	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1011	10/11	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1012	10/12	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1013	10/13	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1014	10/14	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1015	10/15	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1016	10/16	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1017	10/17	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1018	10/18	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1019	10/19	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1020	10/20	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1021	10/21	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1022	10/22	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1023	10/23	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1024	10/24	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1025	10/25	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1026	10/26	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1027	10/27	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1028	10/28	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1029	10/29	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1030	10/30	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
1031	10/31	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000

00000100

10/31/20

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

LINE NO.	DATE	AMOUNT	OTHER INFORMATION
1001	10/01	1000	1000
1002	10/02	1000	1000
1003	10/03	1000	1000
1004	10/04	1000	1000
1005	10/05	1000	1000
1006	10/06	1000	1000
1007	10/07	1000	1000
1008	10/08	1000	1000
1009	10/09	1000	1000
1010	10/10	1000	1000
1011	10/11	1000	1000
1012	10/12	1000	1000
1013	10/13	1000	1000
1014	10/14	1000	1000
1015	10/15	1000	1000
1016	10/16	1000	1000
1017	10/17	1000	1000
1018	10/18	1000	1000
1019	10/19	1000	1000
1020	10/20	1000	1000
1021	10/21	1000	1000
1022	10/22	1000	1000
1023	10/23	1000	1000
1024	10/24	1000	1000
1025	10/25	1000	1000
1026	10/26	1000	1000
1027	10/27	1000	1000
1028	10/28	1000	1000
1029	10/29	1000	1000
1030	10/30	1000	1000
1031	10/31	1000	1000

Trabajadores de la Zona Registral N° IX – Sede Ica  
Zona Registral N° XI, ICA, Superintendencia Nacional de Registros Públicos  
(SUNARP)  
Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos del año 2006  
Expediente: 025-2006-SD-NCR6P

### LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los 15 días del mes de febrero de 2007, el Tribunal constituido para dar solución a los puntos comprendidos en el pliego de reclamos sometidos a su decisión correspondiente a la negociación colectiva del año 2006, seguida entre Los Trabajadores de la Zona Registral N° XI - Sede Ica (LOS TRABAJADORES ) y la Zona Registral N° XI, ICA de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP-ICA); cuyo proceso arbitral es materia del Expediente N° 025-2006-SD-NCR6P, tramitado ante la División de Negociaciones Colectivas y Registro de la Dirección Regional de Trabajo de Ica; se reunieron, bajo la Presidencia del Doctor Jaime Zavala Costa e integrado por sus miembros, el Doctor Carlos Guillermo Morales Morante, y el Doctor Alfredo Villavicencio Ríos, con el objeto de emitir el laudo arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N 011-92-TR;

### ANTECEDENTES

1. Que, del análisis de los antecedentes consta en el compromiso arbitral que las partes deciden someter el presente diferendo a arbitraje, según Acta de Compromiso Arbitral de fecha 26 de diciembre de 2006.
2. Que, tanto LOS TRABAJADORES como SUNARP-ICA, cumplieron con designar a sus árbitros, recayendo dicha designación por la parte laboral en el Dr. Alfredo Villavicencio Ríos y por la parte empleadora en el Dr. Carlos Guillermo Morales Morante, designando ambos de común acuerdo como Presidente al Dr. Jaime Zavala Costa.
3. Que, al inicio del proceso arbitral el 15 de enero de 2007, las partes manifestaron su conformidad con la designación de los árbitros e hicieron entrega al Tribunal de su propuesta final escrita en la sede sita en Av. Víctor Andrés Belaúnde N° 395 – Distrito de San Isidro, quienes a su vez efectuaron sus observaciones dentro de los 5 días hábiles siguientes mediante escritos de fechas 22 y 23 del mismo mes.
4. Que, mediante escrito de fecha 29 de enero, LOS TRABAJADORES fundamentan las peticiones contenidas en la propuesta final, así como su posición respecto de las observaciones a la propuesta formulada por LA SUNARP ICA.

*Handwritten signature and stamp*

5. Que, con fecha 29 de enero de 2007 se realizó la Audiencia de sustentación de propuestas finales, habiendo las partes hecho uso de la palabra a través de sus representantes, con derecho a la réplica y duplica respectivas. Asimismo, absolviéron las diversas preguntas planteadas por los miembros del Tribunal Arbitral, todo ello con el propósito de que éste contara con todos los elementos de juicio necesarios para dictar el laudo respectivo.

6. Que, con fecha 12 de febrero de 2007, LOS TRABAJADORES presentan un escrito para reforzar los argumentos que sustentan su posición, exponiendo sus argumentos fácticos y jurídicos a ser tomados en cuenta al momento de resolver. Asimismo, con fecha 13 de febrero 2007 los trabajadores presentan al Tribunal copia de los cuadros de asignación de personal que han venido rigiendo en la entidad, con el objeto de demostrar que tanto los Registradores Públicos, como los Asistentes Registrales pertenecen, en cada caso, a una misma categoría, razón por la cual carece de justificación la diferencia salarial existente actualmente dentro de cada una de esas categorías.

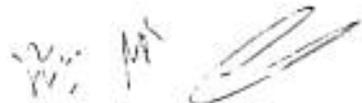
#### CONSIDERANDO:

##### I. De las propuestas finales de las partes

7. Que, LOS TRABAJADORES han presentado su propuesta final, consistente en una bonificación por racionamiento de S/. 20.00 por cada día efectivo de trabajo, una bonificación por movilidad de S/.20.00 por cada día de trabajo efectivo, una subvención por sepelio, al fallecimiento del trabajador equivalente a una unidad impositiva tributaria; contratar un Seguro Médico Familiar a través de una Entidad Prestadora de Salud; otorgar una bonificación por escolaridad equivalente a S/.1,000; otorgar una asignación mensual por rotación por el monto de S/.1,500; otorgar dos uniformes anuales; reconocer el pago por encargatura desde el primer día en que se hace efectivo el encargo; homologar la remuneración de los Registros Públicos en la misma categoría según el Cuadro de Asignación de Personal CAP (vigente); otorgar el día libre al trabajador en la fecha de su cumpleaños sin obligación de compensarlo; otorgar licencia con goce de haber con fines de capacitación y, finalmente, otorgar una bonificación por cierre de pacto equivalente a S/.3,500.

De otro lado, LOS TRABAJADORES dejan expresa constancia, que dan por retirados los siguientes puntos del pliego de peticiones que fueron sometidos a arbitraje, conforme lo estipula la cláusula primera del acta de compromiso arbitral de fecha 27 de Diciembre de 2006: F (Subvención por luto), L (Fondo de capacitación) y N (Aplicación retroactiva del convenio colectivo)

8. Que, la SUNARP ICA, considera en su propuesta el Ámbito de Aplicación del Convenio Colectivo, señalando que el convenio se aplicará a los trabajadores de la Zona Registral N° XI, Sede Ica, siempre que tengan vínculo laboral vigente a la fecha de emisión del laudo arbitral y, que, el presente convenio colectivo rige a



partir del 21 de noviembre de 2006 hasta el 20 de noviembre de 2007; sobre el Seguro Médico Familiar, se compromete a iniciar el procedimiento de contratación de una EPS una vez que los trabajadores realicen la elección de la misma; en relación al Día Libre por Cumpleaños anota que los trabajadores podrán optar por no realizar labor efectiva en la entidad que compensen las horas dejadas de laborar la semana siguiente a la fecha señalada, previa autorización del Jefe de Área correspondiente, encontrándose supeditada su aprobación a las necesidades de la entidad en la respectiva fecha y, por último, en lo que concierne a la Asistencia a Cursos de Capacitación, los trabajadores podrán asistir a cursos de capacitación que no tengan carácter oficial, siempre que compensen las horas dejadas de laborar en la entidad de acuerdo a un cronograma que se aprobará a tal efecto por la Jefatura Zonal. La asistencia a los cursos de capacitación deberá ser autorizada y aprobada por el Jefe del Área correspondiente, encontrándose supeditada su aprobación a las necesidades de la entidad en las respectivas fechas.

De otra parte señala que "es posición de nuestra representada que el Tribunal Arbitral deberá resolver tomando en consideración el Principio de Provisión Presupuestaria, respetando el principio de legalidad, así como observando el criterio del TC, ya que éste vincula a todos los poderes públicos y produce efectos generales desde el día siguiente a la fecha de su publicación conforme al artículo 82º del Código Procesal Constitucional".

En ese sentido, indica que "la Contraloría General de la República señala mediante acuerdo al Oficio N° 623-2006-CG/VC lo siguiente: "(...) la opinión técnico presupuestaria, de naturaleza vinculante según el artículo 4º inciso f) de la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, emitida por la Dirección Nacional de Presupuesto del Ministerio de Economía y Finanzas mediante el Oficio N° 221-2006-EF/76.10 de 14 de junio de 2006 donde expresa que acorde a la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2006 – Ley N° 28652, artículo 8º inciso a), las entidades deben aplicar obligatoriamente durante la ejecución del presupuesto la restricción de todo reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones y beneficios de cualquier índole, cualquiera su modalidad o mecanismo; aspecto último que consideramos incluye, además, a la negociación colectiva y arbitraje, concordante con el artículo 4º de la Ley N° 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007".

## II. De la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo en SUNARP y del derecho del personal a la negociación colectiva

9. Este Tribunal Arbitral estima pertinente fijar su posición en relación a la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo que vinculan al personal de SUNARP-ICA con su entidad empleadora, con la finalidad de dejar claramente zanjada la cuestión referida al régimen laboral que les resulta de aplicación y, con

*Ms. M* 

ello, los términos en que este Tribunal se pronuncia en el laudo arbitral que resuelve el presente conflicto colectivo.

10 Como premisa de análisis, el Tribunal conviene en que las relaciones de trabajo dentro de las empresas y entidades del Estado configuran un régimen legal de naturaleza compleja, en la medida que coexisten y se superponen normas de Derecho Público - como las de ejecución presupuestaria - conjuntamente con las normas propias del régimen laboral de la actividad privada, como es el caso de las entidades estatales que prestan servicios públicos como SUNARP.

11. La Constitución vigente establece como principio general la fórmula de separación entre estos regímenes, al dedicarle normas específicas a la regulación de la función pública en el Capítulo IV, del Título I, y al plantear en su Tercera Disposición Final y Transitoria de la Constitución que *"En tanto subsistan regímenes diferenciados de trabajo entre la actividad privada y la pública, en ningún caso y por ningún concepto pueden acumularse servicios prestados bajo ambos regímenes. Es nulo todo acto o resolución en contrario"*.

12. Por su parte, el Dictamen de Reforma Constitucional elaborado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso Constituyente Democrático, sustentando los textos adoptados en los Capítulos V Del Trabajo, y en el Capítulo IV De la Función Pública, señaló que:

*"Tanto el artículo décimo como la Norma Transitoria del proyecto propuesto, plantean un tema fundamental, que caracteriza al derecho laboral moderno, cual es su carácter expansivo y dinámico. Opera una suerte de penetración del derecho Laboral en la esfera pública. En tal virtud, el artículo décimo antes citado, establece que las relaciones laborales dentro de las empresas del Estado se regularán por las normas del régimen laboral de la actividad privada. Ello no obstante, la norma transitoria propuesta, plantea la subsistencia de regímenes laborales diferenciados aplicables al ámbito de la actividad privada y pública, respectivamente. Esto con el objeto que hasta en tanto no se unifique el régimen laboral vigente, no proceda la acumulación de tiempo de servicios prestados bajo ambos regímenes, por tratarse de relaciones de naturaleza jurídica distinta, siendo que la primera es de naturaleza contractual - presupone el acuerdo entre partes - y la segunda es de naturaleza estatutaria, por intervenir en ella el Estado como sujeto de una relación regulada predominantemente por normas de derecho público"*.

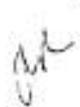
13. A nivel de nuestra normaliva infraconstitucional, esta diferenciación ha tenido especial relevancia para efectos de la acumulación de tiempo de servicios para efectos pensionarios, conforme establece el artículo 14º del Decreto Ley N° 20530, todavía vigente, que prohíbe acumular tiempos de servicios prestados *"Al Sector Público, bajo el régimen laboral de la actividad pública, con los prestados al mismo sector, bajo el régimen laboral de la actividad privada"* (inciso b).

*[Handwritten signature]*

14. Al respecto, debe tenerse en cuenta que la condición de servidor público emana de la Ley, por cuanto la relación de empleo público se configura por el ingreso del servidor o funcionario a la carrera pública. Como señala la Constitución vigente, en su artículo 40° es la Ley la que regula el ingreso, los derechos, los deberes y las responsabilidades a los que se encuentran sujetos los servidores públicos.
15. Como sostiene Mario Pasco "es valor entendido (...) que no forman parte de la Carrera Administrativa, los funcionarios cuyo cargo proviene de una elección, ni los que desempeñan cargos políticos o de confianza. Asimismo, por una división meramente funcional, no están comprendidos en la Carrera Administrativa, que corresponde a un servicio civil, los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía (...) tampoco integran la Carrera Administrativa, por expreso impedimento constitucional y legal, los trabajadores de las empresas estatales y mixtas, a quienes se les atribuye de modo imperativo el régimen laboral de la actividad privada". (PASCO, Mario, en: Trabajadores del Estado en Iberoamérica, Buenos Aires, 1998, Ediciones Ciudad Argentina, Pág. 279. el subrayado es nuestro).
16. En consecuencia, para que un servidor público sea considerado como tal, debe asignársele dicha condición mediante una norma legal expresa, como refiere el Artículo III de la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, que establece que "la presente Ley regula la prestación de servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga, y la parte orgánica y funcional la gestión del empleo público".
17. En el caso concreto de SUNARP debe tenerse presente que la Ley N° 26336, que crea el Sistema Nacional y la Superintendencia de los Registros Públicos, fija con claridad meridiana el régimen al que se sujetan sus trabajadores, tanto los que prestan servicios en las entidades que conforman el citado Sistema Nacional y la Superintendencia de los Registros Públicos.
18. En efecto, el artículo 8° de la citada Ley, claramente establece que los Registradores Públicos nombrados a partir de la entrada en vigencia de dicha Ley, están comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada, al igual que el personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, por mandato expreso del artículo 22° de la Ley N° 26336.
19. En consecuencia, a juicio de este Tribunal Arbitral, no existe ninguna duda en lo concerniente al régimen laboral al que se encuentra sujeto el personal de SUNARP: es su propia Ley de creación la que ha determinado el régimen laboral aplicable a los Registradores Públicos como a la totalidad de las categorías laborales comprendidas en el ámbito del presente proceso de negociación colectiva, no pudiendo ser desconocida dicha naturaleza por el Tribunal Arbitral ni por ninguna otra autoridad pública, por derivar dicho reconocimiento de una norma legal imperativa.

*[Handwritten signatures and marks]*

20. De otra parte, la Administración Pública está sujeta al ordenamiento jurídico en virtud del principio de legalidad, que obliga a que todos sus actos se encuentren enmarcados dentro de la Constitución y la Ley, conforme dispone el Artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, según el cual "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".
21. Conforme se infiere de la lectura del artículo 10° de la Ley N° 26336, SUNARP constituye un organismo descentralizado autónomo del Sector Justicia y cuenta con personería de derecho público, por lo que se encuentra dentro de la tipología de <Entidades de la Administración Pública> contemplada en el Artículo I del Título Preliminar de la citada Ley N° 27444, las cuales "deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho" (principio de legalidad)
22. Como señalan García de Enterría y Ramón-Fernández: "(...) no hay en Derecho español ningún <espacio franco o libre de Ley> en que la Administración pueda actuar con poder jurídico y libre. Los actos y las disposiciones de la Administración, todos, han de <someterse a derecho>, han de ser <conformes> a Derecho. El desajuste, la disconformidad, constituyen <infracción del Ordenamiento Jurídico>, y les priva actual o potencialmente (distinción entre nulidad y la anulabilidad, de validez".
23. Por tanto, "el principio de legalidad de la Administración opera, pues, en la forma de una cobertura legal de toda la actuación administrativa: sólo cuando la Administración cuenta con esta cobertura legal previa su actuación es legítima (...) (dado que) el derecho objetivo no solamente limita la actividad de la Administración, sino que la condiciona a la existencia de una norma que permita esa actuación concreta, a la que en todo caso debe ajustarse".
24. Que, de otra parte, el hecho de que el Estado sea el empleador no determina mecánicamente la naturaleza funcional de los trabajadores, como lo demuestran, incontrastablemente, tanto el hecho de que los trabajadores de las empresas del Estado tienen, de manera originaria y natural, un vínculo típicamente laboral y no administrativo, así como la existencia de trabajadores a quienes el propio Estado ha sometido al régimen laboral de la actividad privada. De otro modo, se llegaría al absurdo de sostener que hay una categoría laboral que tiene simultáneamente contrato de trabajo y régimen estatutario, sin que ninguna norma lo haya contemplado así, justamente por la contradicción clara que ello implica.
25. Que, finalmente, a ello habría que agregarle que aun en el caso negado de que se tratara de servidores públicos, los trabajadores de SUNARP tendrían un derecho de negociación colectiva pleno, puesto que no les sería aplicable lo previsto por el artículo 6 del Convenio Internacional del Trabajo N° 98, en la medida en que, como señala la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios

Hu.  

y Recomendaciones de la OIT, «dado que la noción de funcionario público varía considerablemente según las legislaciones nacionales, la aplicación del artículo 6 puede plantear problemas en la práctica. La comisión ha adoptado un criterio restrictivo en lo concerniente a esta excepción, basándose sobre todo en la versión inglesa del artículo 6 que hace referencia solamente a *public servants engaged in the administration of the State*, es decir, los funcionarios públicos que están al servicio de la administración del Estado. En efecto, la Comisión no puede concebir que categorías importantes de trabajadores empleados por el Estado queden excluidas de los beneficios del Convenio por el mero hecho de estar formalmente asimiladas a ciertos funcionarios públicos que están al servicio de la administración del Estado. Conviene, pues, establecer una distinción: por un lado los funcionarios que cumplen actividades propias de la administración del Estado (por ejemplo, en algunos países funcionarios de los ministerios y demás organismos gubernamentales comparables, así como sus auxiliares), quienes pueden quedar excluidos del campo de aplicación del Convenio, y, por otro lado, todas las demás personas empleadas por el gobierno, las empresas públicas o las instituciones públicas autónomas, quienes deberían gozar de las garantías previstas en el Convenio» (Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio general de la Comisión de Expertos de la OIT sobre las memorias correspondientes a los Convenios 87 y 98, Ginebra, 1994, párrafo 200). Por demás, en el caso de SUNARP-ICA no sólo no hay una asimilación formal al régimen funcional, sino que se trata de una Institución Pública autónoma expresamente adscrita al régimen laboral de la actividad privada.

26. SUNARP-ICA carece, por ello, de facultades para atribuir a su personal un régimen legal distinto al determinado por su Ley de creación, pretendiendo con esta argumentación desconocer no sólo su condición de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sino también desconocer su derecho a la negociación colectiva expresamente reconocido en el artículo 28º, inciso 2 de la Constitución.

27. Adicionalmente, este Tribunal considera pertinente hacer referencia al hecho incuestionable que desde el inicio del presente proceso de negociación colectiva, SUNARP-ICA ha venido reconociendo a LOS TRABAJADORES su condición de interlocutor válido en la presente negociación colectiva, pues ha venido negociando toda la etapa de trato directo con ellos, en el claro entendimiento que estaba sujetándose a las normas contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que regula el procedimiento de negociación colectiva.

28. En efecto, mediante Acta de Compromiso Arbitral de fecha 26 de diciembre de 2006, SUNARP-ICA convino con LOS TRABAJADORES, en someter la resolución del presente pliego de peticiones a arbitraje "de conformidad con los artículos 31 y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, la Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Peticiones presentado por

LOS TRABAJADORES con fecha 21 de noviembre del 2006", señalándose, además, que el arbitraje "versará sobre los puntos comprendidos en el Pliego de Peticiones antes señalado".

29. Por otra parte, en la oportunidad de instalación del Tribunal Arbitral con fecha 15 de enero de 2007, en el Punto Primero expresamente se señala que "las partes manifiestan su conformidad respecto a la designación de los tres miembros del Tribunal Arbitral, quienes en este acto expresan su aceptación para integrar el órgano arbitral y asumir la alta responsabilidad de solucionar la Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Peticiones 2006 presentado por LOS TRABAJADORES, con fecha 21 de noviembre del 2006, según Acta de Compromiso Arbitral de fecha 26 de diciembre de 2006".

30. Resulta evidente, pues, que durante las etapas procesales antes referidas, SUNARP-ICA ha ratificado su conformidad con el presente procedimiento de negociación colectiva, y más específicamente la etapa propiamente arbitral.

**III. De la no sujeción del Tribunal a la Ley N° 28411 "Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto" y Ley N° 28652, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2006, concordante con la Ley 28927, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2007**

31. Que, la autonomía colectiva, en sus tres manifestaciones centrales (sindicación, negociación colectiva y huelga) está consagrada en el artículo 28 de la Constitución. En lo que se refiere a la negociación colectiva, luego de señalar que el Estado la reconoce como derecho, el numeral 2 de la mencionada norma constitucional precisa que éste "fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos", agregando, a continuación, que "la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado".

Esta norma consagra un derecho de eficacia directa previsto en el máximo nivel del ordenamiento jurídico, por lo que su imperatividad se extiende incluso al legislador. En segundo lugar, la Constitución impone una intervención del Estado (y, por ende, del legislador) de claro signo promotor, dirigida a garantizar la efectividad plena del derecho. Estas mismas obligaciones se derivan de los instrumentos internacionales ratificados por el Perú, entre los que destacan los Convenios Internacionales de Trabajo N° 87 y 98 adoptados por la Organización Internacional del Trabajo.

En función de lo expuesto, nos encontramos frente a un derecho constitucional cuya consagración impone al Estado (y al legislador obviamente) un conjunto de garantías negativas y positivas. En el primer caso, las garantías se dirigen a la remoción de todos los obstáculos que impidan o limiten su ejercicio, afectando la actuación estatal en la posibilidad de imponer restricciones al contenido esencial del derecho constitucional. En el segundo caso, conlleva el establecimiento de un

*[Handwritten signature]*

conjunto de reglas dirigidas a asegurar la efectividad del derecho y promover su desarrollo.

32. Dicho contenido esencial se integra, asimismo, con lo dispuesto por el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, "Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva", el mismo que al haber sido ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 14712 es fuente de derecho y, además debe ser empleado a efectos de interpretar el Art. 28.2 de la Constitución, conforme a la Cuarta disposición Final y Transitoria de la Constitución. El mencionado convenio garantiza en su Artículo 4 el derecho de los empleadores y las organizaciones de trabajadores al pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria "con el objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo". Consagra, de este modo, el principio de la autonomía colectiva como fuente normativa del Derecho del Trabajo, excluyendo la intervención estatal en cuanto ésta suponga la restricción, limitación o cualquier forma de afectación de aquel. Por tratarse de un derecho reconocido por una norma constitucional expresa, esta última prevalece sobre cualquier otra norma legal, conforme al Art. 51' de la Constitución, que consagra el principio de supremacía de la Constitución. En ese sentido, el Tribunal Constitucional en la sentencia del 26 de marzo de 2006 recaída en el expediente N° 0261-2004-AA/TC, ha interpretado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando al respecto lo siguiente: *"En ese sentido, el artículo 4º del Convenio N° 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe acudirse para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva, tomando siempre en consideración que uno de sus fines principales es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus destinatarios"*

Integrando la interpretación del artículo 28º de la Constitución con el Convenio 98 de la OIT, sostiene el TC, en la misma sentencia que: *"De este modo, siguiendo los preceptos del Convenio N° 98 de la OIT, la Norma Fundamental encarga al Estado peruano el fomento de la negociación colectiva y la promoción de formas de solución pacífica de los conflictos, lo que significa no sólo que éste debe garantizar el derecho a la negociación colectiva, sino también que debe promover su desarrollo"*

33. Que, bajo esta óptica, la negociación colectiva es un derecho de naturaleza constitucional y no legal, que para su existencia no requiere de desarrollo legal; que las normas que dicte el legislador deben estar dirigidas a promoverlo y fomentar su eficacia; y, que las limitaciones que afecten su contenido esencial (remuneraciones y condiciones de trabajo y empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes) carecen de valor jurídico. No en vano la Constitución es la norma fundamental de un Estado de Derecho, lo que significa que es, a la vez, norma suprema y principal factor de organización de todo el ordenamiento jurídico (Antonio Martín Valverde en "La Constitución como fuente

*H. M.*

del Derecho del Trabajo", Revista Española de Derecho del Trabajo, N° 33, Editorial Civitas Madrid, 1988, p. 55).

34. Que, la naturaleza constitucional del derecho de negociación colectiva no lo convierte en un derecho absoluto, aunque restringe el ámbito de las limitaciones a su contenido a contextos de real crisis económica y con cargo al cumplimiento de una serie de requisitos. En este campo, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido que en el marco de una política de estabilización el Estado puede disponer limitaciones al contenido de la negociación colectiva, fundamentalmente en materia salarial, siempre y cuando dichas limitaciones: a) sean precedidas por consultas a las organizaciones de trabajadores y empleadores, b) se apliquen de manera excepcional, c) se limiten a lo necesario, d) no excedan un periodo razonable, y, e) vengan acompañadas de garantías dirigidas a proteger el nivel de vida de los trabajadores.

Estos son requisitos acumulativos y no disyuntivos, por lo que tienen que cumplirse conjuntamente para que válidamente puedan establecerse limitaciones al contenido de los convenios colectivos (Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical de la OIT, Ginebra, 1996, párrafo 882).

Las decisiones del Comité de Libertad Sindical, revisten, particular relevancia jurídica en la interpretación de los convenios de la OIT en cuanto, en términos generales, reflejan la posición de esta organización. En tal virtud, teniendo en consideración que el Perú ha ratificado los Convenios Internacionales de Trabajo Nos. 87 y 98 y que la citada decisión se sustenta en lo regulado por ambos instrumentos internacionales, constituye un elemento de referencia significativo en la determinación de la validez de las limitaciones al contenido de los convenios colectivos que se puedan establecer en el ordenamiento jurídico.

35. Que, la Ley 28411, "Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto", Ley 28652 y la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2006, establecen una prohibición de reajuste o incrementos en materia salarial respecto de las entidades estatales.

36. Que, conforme al análisis efectuado sobre el derecho constitucional de negociación colectiva y los ámbitos para la regulación legal del mismo, y a la luz del principio establecido por el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, resulta imprescindible interpretar las normas legales conforme a la Constitución. Desde este punto de vista, las restricciones legales citadas anteriormente tienen que ser vistas únicamente como una limitación a la capacidad de oferta o propuesta de las entidades estatales, que viene impuesta centralizadamente y afecta su autonomía para formular proposiciones durante el proceso negocial. En tal sentido, estas disposiciones legales no pueden aplicarse a sujetos diferentes a los titulares de tales entidades estatales que en el marco del proceso de negociación colectiva puedan proponer, negociar, acordar o establecer



- todas aquellas materias vinculadas a los intereses de los trabajadores y los empleadores en cuanto tales. De allí que debe concluirse que los tribunales arbitrales legalmente establecidos no se encuentran impedidos o prohibidos de tratar las materias señaladas en las normas presupuestales, más aún cuando se trata de fallos de equidad que deben ocuparse de las materias que las partes han sometido a su decisión mediante compromiso arbitral.
37. Que, la Constitución y la ley garantizan la autonomía y capacidad decisoria del órgano arbitral. Por ello la Constitución en su artículo 139º, numeral 1, reconoce a la "jurisdicción arbitral" como una función independiente del Poder Judicial, consagrando, en esta forma su jerarquía y autonomía. Asimismo, el artículo 41º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que el convenio colectivo de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad, por lo que una interpretación limitativa a la capacidad negociadora de las partes o en este caso a la facultad resolutoria del Tribunal Arbitral, sería contraria a la libertad de negociación reconocida en el artículo 28º de la Constitución y en los tratados internacionales sobre la materia ratificados por el Perú.
38. Que, el artículo 14º de la Ley Orgánica del Poder Judicial, concordante con la norma contenida en el artículo 51º de la Carta Magna, establece que la Constitución prevalece sobre toda norma legal. Conforme a estas disposiciones se organiza el funcionamiento del sistema jurídico al consagrar un principio regulador de la actividad normativa del Estado. Por ello, para que la Constitución Política opere como la norma de mayor jerarquía en el ordenamiento jurídico, deben hacerse efectivas garantías que aseguren su supremacía.
39. Que, en ese contexto, el contenido esencial de un derecho fundamental está constituido por aquel núcleo mínimo e irreducible que posee todo derecho subjetivo reconocido en la Constitución, que es indisponible para el legislador y la judicatura, en este caso la jurisdicción arbitral, debido a que su afectación supondría que el derecho pierda su naturaleza y entidad. En tal sentido, se desatiende o desprotege el contenido esencial de un derecho fundamental, cuando éste queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable y lo despojan de la protección constitucional otorgada.
40. Que, asimismo, conforme al Artículo IV del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, Ley N° 28237, se consagra el principio de interpretación de las normas legales conforme a la Constitución, según la interpretación que de sus preceptos y principios efectúe el Tribunal Constitucional, lo que significa que en caso que una interpretación de la ley devenga incompatible con la norma constitucional, interpretada por el TC, se deberá preferir, en caso de existir, aquella otra que se ajuste al contenido de esta.

*H. M.* 

todas aquellas materias vinculadas a los intereses de los trabajadores y los empleadores en cuanto tales. De allí que debe concluirse que los tribunales arbitrales legalmente establecidos no se encuentran impedidos o prohibidos de tratar las materias señaladas en las normas presupuestales, más aún cuando se trata de fallos de equidad que deben ocuparse de las materias que las partes han sometido a su decisión mediante compromiso arbitral.

37. Que, la Constitución y la ley garantizan la autonomía y capacidad decisoria del órgano arbitral. Por ello la Constitución en su artículo 139º, numeral 1, reconoce a la "jurisdicción arbitral" como una función independiente del Poder Judicial, consagrando, en esta forma su jerarquía y autonomía. Asimismo, el artículo 41º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que el convenio colectivo de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad, por lo que una interpretación limitativa a la capacidad negociadora de las partes o en este caso a la facultad resolutoria del Tribunal Arbitral, sería contraria a la libertad de negociación reconocida en el artículo 28º de la Constitución y en los tratados internacionales sobre la materia ratificados por el Perú.

38. Que, el artículo 14º de la Ley Orgánica del Poder Judicial, concordante con la norma contenida en el artículo 51º de la Carta Magna, establece que la Constitución prevalece sobre toda norma legal. Conforme a estas disposiciones se organiza el funcionamiento del sistema jurídico al consagrar un principio regulador de la actividad normativa del Estado. Por ello, para que la Constitución Política opere como la norma de mayor jerarquía en el ordenamiento jurídico, deben hacerse efectivas garantías que aseguren su supremacía.

39. Que, en ese contexto, el contenido esencial de un derecho fundamental está constituido por aquel núcleo mínimo e irreducible que posee todo derecho subjetivo reconocido en la Constitución, que es indisponible para el legislador y la judicatura, en este caso la jurisdicción arbitral, debido a que su afectación supondría que el derecho pierda su naturaleza y entidad. En tal sentido, se desatiende o desprotege el contenido esencial de un derecho fundamental, cuando éste queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable y lo despojan de la protección constitucional otorgada.

40. Que, asimismo, conforme al Artículo IV del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, Ley N° 28237, se consagra el principio de interpretación de las normas legales conforme a la Constitución, según la interpretación que de sus preceptos y principios efectúe el Tribunal Constitucional, lo que significa que en caso que una interpretación de la ley devenga incompatible con la norma constitucional, interpretada por el TC, se deberá preferir, en caso de existir, aquella otra que se ajuste al contenido de esta.

*W. P.* 

41. Que, de las consideraciones precedentes, este Tribunal concluye que el derecho a la negociación colectiva no puede ser afectado, restringido o desconocido por las normas que regulan el proceso presupuestal como la Ley N° 28652, la Ley N° 28411 y la Ley N° 28112, ni, menos aún, afectar la capacidad de propuesta de la parte sindical, ni mucho menos, a la potestad decisoria autónoma del Tribunal Arbitral. De este modo, siendo las Entidades de Tratamiento Empresarial - como es el caso de SUNARP - organismos que integran la estructura del Estado, éste de manera similar a su condición de único propietario de las empresas que realizan la "actividad empresarial del Estado", dicta disposiciones que limitan o restringen la capacidad de dirección y administración de los titulares de dichas entidades, entre ellas, la de negociar libremente, con sus trabajadores o sindicatos, sus remuneraciones y condiciones de trabajo, mediante una convención colectiva. Sin embargo, y por ello mismo, tales disposiciones tienen como ámbito de aplicación la actividad de los directivos o administradores de las entidades estatales, pero en modo alguno pueden tener efecto regulador fuera de dicho ámbito, proyectándose sobre instituciones de rango constitucional, como la negociación colectiva o respecto de autoridades u órganos que ejercen atribuciones jurisdiccionales, como es el caso de los árbitros o tribunales arbitrales.

42. Que, en el mismo sentido, la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Economía y Finanzas, en su Informe N° 1165-2004- EF/60, del 5 de Julio de 2004, referido al proyecto de ley que modifica el artículo 56 del Decreto Ley 25593 y proyecto de Decreto Supremo que regula el alcance del artículo 15 de la Ley N° 28254, ha concluido (en su punto 9) que al ser la negociación colectiva un derecho constitucional las restricciones en materia de reajustes remunerativos no pueden comprender a los convenios colectivos. En el mismo sentido se pronuncia la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo, en su Informe N° 053-2004-MTPE/OAJ del 7 de Julio de 2004, (opinión de la Oficina de Asesoría Jurídica sobre el Informe N° 1165-2004/ EF/60).

43. Que, el criterio que consagra la autonomía y capacidad decisoria ha sido recogido en una amplia gama de laudos arbitrales laborales, desde hace más de una década, siendo los más representativos los siguientes:

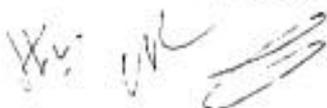
a) Laudo arbitral del 4 de enero del 2007, en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional del Callao con el Gobierno Regional del Callao que, en su vigésimo quinto considerando destaca: *"Que el artículo 14° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, concordante con la norma contenida en el artículo 51° de la Carta Magna, establece que la Constitución prevalece sobre toda norma legal. Conforme a estas disposiciones se organiza el funcionamiento del sistema jurídico al consagrar un principio regulador de la actividad normativa del Estado. Por ello, para que la Constitución Política opere como la norma de mayor jerarquía en el ordenamiento jurídico, deben hacerse efectivas garantías que aseguren su supremacía.*

*A.A. Jhu.* 

b) Laudo arbitral del 14 de diciembre de 2006, en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (SITCONASEV) con la CONASEV, que reafirma la autonomía y competencia que tiene la jurisdicción arbitral para resolver el caso de autos, el cual en su décimo cuarto considerando subraya: "Que, la Constitución y la ley garantizan la autonomía y capacidad decisoria del órgano arbitral. Por ello la Constitución en su artículo 139º, numeral 1, reconoce a la "jurisdicción arbitral" como una función independiente del Poder Judicial, consagrando, en esta forma su jerarquía y autonomía. Asimismo, el artículo 41º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que el convenio colectivo de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad, por lo que una interpretación limitativa a la capacidad negociadora de las partes o en este caso a la facultad resolutoria del Tribunal Arbitral, sería contrario a la libertad de negociación reconocida en el artículo 28º de la Constitución y en los tratados internacionales sobre la materia ratificados por el Perú".

c) Laudo arbitral del 26 de enero de 2006, en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores y la CONASEV, en cuyo décimo cuarto considerando se sostiene: "Que las restricciones legales citadas anteriormente [diversas normas presupuestarias] tienen que ser vistas únicamente como una limitación a la capacidad de oferta o propuesta de las entidades estatales, que viene impuesta centralizadamente y afecta su autonomía para formular proposiciones durante el proceso negocial. En tal sentido, estas disposiciones legales no pueden aplicarse a sujetos diferentes a los titulares de tales entidades estatales que en el marco del proceso de negociación colectiva puedan, proponer negociar, acordar o establecer todas aquellas materias vinculadas a los intereses de los trabajadores y los empleadores en cuanto tales. De allí que debe concluirse que los tribunales arbitrales legalmente establecidos no se encuentran impedidos o prohibidos de tratar las materias señaladas en las normas presupuestales, más aún cuando se trata de fallos de equidad que deben ocuparse de las materias que las partes han sometido a su decisión mediante compromiso arbitral".

d) Laudo arbitral del 17 de marzo del 2004, en los seguidos por la empresa Petróleos del Perú y el Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y Afines de la Región Grau, el sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú -Operación Oleoducto Piura, el Sindicato Único de Empleados y Obreros de Petróleos del Perú -Operaciones Conchán, el Sindicato de Trabajadores de Petróleos del Perú -Oficina Principal, el Sindicato Único de Trabajadores de la División Refinación Selva Petróleos del Perú -Iquitos, la Federación de Trabajadores del Petróleo y Afines y la Federación Nacional de Trabajadores Petroleros y Afines del Perú, cuyo décimo quinto considerando afirma: "Que, en tal sentido, este Tribunal en una interpretación compatible con el marco constitucional vigente concluye que el párrafo 3.1 del artículo 3 de la Ley Nº 28034, el numeral 1.2 del artículo 1º del Decreto Supremo Nº 158-2003-EF, y el Acuerdo de Directorio Nº 001-2002/019-FONAFE, normas destinadas a limitar el

XV: 

incremento de remuneraciones para el ejercicio presupuestal del 2003, sólo pueden entenderse como vinculantes de la capacidad de oferta de las empresas o entidades del Estado, más no así de sujetos diferentes a ellas que, en ejercicio del derecho de negociación colectiva pueden proponer, negociar, acordar o establecer, dentro del orden constitucional y legal, el contenido que estimen conveniente de los convenios colectivos o de los instrumentos que los sustituyan, lo que incluye, evidentemente, a los aludos emanados de Tribunales Arbitrales designados por los sujetos laborales en atención precisamente de la autonomía colectiva reconocida constitucionalmente"

e) Laudo arbitral del 14 de marzo del 2002, en los seguidos por la empresa Petróleos del Perú y el Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y Afines de la Región Grau, el Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú –Operación Oleoducto Piura, el Sindicato Único de Empleados y Obreros de Petróleos del Perú –Operaciones Conchán, el Sindicato de Trabajadores de Petróleos del Perú –Oficina Principal, el Sindicato Único de Trabajadores de la División refinación Selva Petróleos del Perú –Iquitos, la Federación de Trabajadores del Petróleo y Afines y la Federación nacional de Trabajadores Petroleros y Afines del Perú, en cuyo décimo cuarto considerando se indica: "Que en consecuencia, su propósito incide, exclusivamente, en restringir la propuesta de tales empresas, es decir, la capacidad de oferta de éstas, en cuanto a su capacidad de negociación, afectando su autonomía para la formulación de propuestas durante el proceso. No obstante, tales directivas no pueden ser interpretadas en el sentido que impidan o prohíban el aumento de remuneraciones por negociación colectiva cuando su solución depende de un Tribunal Arbitral que no se encuentra afecto, ni menos obligado por tales directivas".

f) Laudo arbitral del 24 de Julio del 2001, en los seguidos entre la empresa EPS EMAPA HUARAL S.A. y el Sindicato Único de Trabajadores del Agua Potable y Alcantarillado de Huaraz SUTAPAH, que en sus décimo segundo y décimo tercer considerando, respectivamente, prescribe: "...Que, la normativa reseñada en la observación por la empresa, es decir, la Ley N° 27212 y la Resolución Ministerial N° 075-99-EF/15, prorrogados en su vigencia temporal durante el ejercicio económico 2000 por el Decreto de Urgencia N° 004-2000, establecen directivas de política remunerativa para el titular, directorio o consejo directivo de las entidades comprendidas en el artículo 12° de la Ley N° 27013, Ley de Presupuesto del Sector Público para 1999". "Que, la normativa reseñada, así como de la Directiva N° 005-2000-EF/76.01, aprobado mediante sesión del Directorio de fecha 18.08.2000, la finalidad de ellas consiste en establecer un límite a la capacidad de oferta y de aceptación a la que puedan arribar tales entidades en la negociación colectiva anual. Sin embargo, dichas restricciones no resultan vinculantes para la contraparte sindical, en tanto que tales disposiciones legales no contienen similar limitación a la capacidad negocial de la organización sindical. De lo contrario, no existiría negociación colectiva, se violentaría la Constitución y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, y haría inútil el Decreto Ley N° 25593."



g) Laudo arbitral del 21 de junio de 2001, en los seguidos por el Sindicato Único de Trabajadores del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima – SUTESAL con la empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima – SEDAPAL, que en su quinto considerando precisa: "Que, en consecuencia, dicha norma (referida al Decreto de Urgencia N° 009-2001 que tiene rango de ley, y que prorrogó para el Año Fiscal 2001 lo dispuesto en el artículo 11° del Decreto de Urgencia N° 011-99) sólo obliga y limita a las entidades comprendidas en la misma, no así al Tribunal Arbitral, quien debe resolver el Pliego de Reclamos presentado por la organización sindical, conforme a las normas establecidas en el artículo 65° del referido Decreto Ley por las cuales el Tribunal Arbitral debe optar por la Propuesta Final de una de las partes, sin perjuicio de la posible atenuación de posiciones extremas."

h) Laudo arbitral del 28 de febrero del 2001, en los seguidos entre la empresa Petróleos del Perú (PETROPERU) y el Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y Afines de la Región Grau, el Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú –Operación Oleoducto Piura, el Sindicato Único de Empleados y Obreros de Petróleos del Perú –Operaciones Conchán, el Sindicato de Trabajadores de Petróleos del Perú –Oficina Principal, el Sindicato Único de Trabajadores de la División refinación Selva Petróleos del Perú –Iquitos, la Federación de Trabajadores del Petróleo y Afines y la Federación Nacional de Trabajadores Petroleros y Afines del Perú, cuyo duodécimo considerando acota: "Que, el propósito de tales normas incide, exclusivamente, en restringir la "propuesta" de tales entidades, es decir su capacidad de oferta, toda vez que el Estado como propietario de ciertas empresas impone a éstas límites en cuanto a su capacidad negocial, afectando su autonomía para la formulación de proposiciones durante el proceso. No obstante, tales directivas no pueden ser interpretadas en el sentido que impidan o prohíban el aumento de remuneraciones por negociación colectiva cuando su solución depende de un Tribunal Arbitral que no se encuentra sujeto a tales lineamientos, máxime cuando las propias partes libremente han optado por encargarse a los árbitros la solución de la controversia pronunciándose única y exclusivamente sobre una de las dos propuestas contenidas en el punto segundo del Acta de Compromiso Arbitral de fecha 20 de diciembre del 2000, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 65° del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que ordena que el laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra, debiendo recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes".

i) Laudo arbitral del 26 de junio del 2000, en los seguidos entre la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima S.A. – SEDAPAL y el Sindicato Único de Trabajadores de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima – SUTESAL, que en su décimo primer considerando instituye: "Que, respecto al primer cuestionamiento, cabe indicar que el derecho a la negociación colectiva – reconocido con jerarquía constitucional por el artículo 28.2° de la Constitución de 1993 y desarrollado por el Decreto Ley N° 25593 de Relaciones Colectivas de

Trabajo – comprende ciertamente la autonomía colectiva de las partes en el procedimiento de negociación colectiva, en base a la cual si no se hubiera llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, pueden las partes voluntaria y autónomamente someter el diferendo a arbitraje, tal como ha ocurrido en el presente caso”.

j) Laudo arbitral del 23 de abril de 1998, en los seguidos entre la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa SEDAPAR S.A. y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la EPS SEDAPAR S.A., que en su quinto considerando estipula: “Que si bien la empresa ha señalado que su propuesta se encuentra limitada por las Directivas formuladas por la Oficina de Instituciones y Organismos del Estado (OIOE) del Ministerio de Economía y Finanzas, dichas limitaciones no afectan la autonomía ni alcanzan al poder de decisión de este Tribunal por las facultades que le confieren el Decreto Ley N° 25593, su Reglamento y las propias partes al haber suscrito el Acta de Compromiso Arbitral de fecha 12 de Febrero de 1998”.

k) Laudo arbitral del 3 de setiembre de 1996, en los seguidos entre el Sindicato Único de Trabajadores del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (SUTESAL) y la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (SEDAPAL), el cual en su décimo séptimo considerando especifica “Que, la representación empresarial ha expresado al Tribunal Arbitral que si no presentó su propuesta final relativa al pliego de peticiones y a la revisión íntegra de todos los convenios colectivos que constituyen el objeto de este proceso, obedece al hecho de que no cuenta con autorización expresa de CONADE para ello, situación que en modo alguno desnaturaliza ni invalida el proceso arbitral, debido, sustancialmente a que la presentación de la propuesta final por las partes en el proceso arbitral, se trata del ejercicio de un derecho reconocido por el Art. 65 del D.L. 25593 a cada una de las partes negociantes y que la omisión a su materialización por una de ellas no importa ni significa la comisión de un vicio que pueda invalidar el proceso, sino la abstención a un derecho libremente ejercitado por la parte que se abstuvo, tanto más que la representación empresarial con posterioridad al acto a que se refiere el Acta de 166 a 168, ha presentado documentos e informes y ha asistido a la diligencia de absolución de preguntas convocada por el Tribunal que pone de relieve y de manifiesto su aceptación y sometimiento al presente arbitraje”.

l) Laudo arbitral del 31 de marzo de 1995, en los seguidos por el Sindicato de Empleados y Obreros de la Empresa Nacional del Tabaco S.A. y la Empresa Nacional del Tabaco S.A., que en su quinto considerando refiere literalmente: “Que, debe tenerse en cuenta que si bien tal normativa del órgano directriz de las empresas del Estado restringe la capacidad negociadora de la Empresa, no lo hace respecto de las facultades legales conferidas a este Tribunal y por ende no puede afectar su poder de decisión y autonomía en su pronunciamiento”.

M. J. S. 

m) Laudo arbitral del 7 de junio de 1994, en los seguidos por el Sindicato de Empleados y Obreros de la Empresa Nacional del Tabaco S.A. y la Empresa Nacional del Tabaco S.A., que en su tercer considerando in fine establece textualmente en relación a las restricciones a la capacidad negociadora de las empresas del Estado, lo siguiente: "... respaldando su limitación en la Directiva No. 001-93-EF del Ministerio de Economía y Finanzas, Directiva No. 1885-GG-GPEC-93 de la CONADE, Ley General del Presupuesto de la República y demás disposiciones sobre la materia; normas que si bien pueden restringir la capacidad negociadora de la empresa no lo hacen respecto de las facultades conferidas a este Tribunal y por ende no pueden afectar su poder de decisión y autonomía en su pronunciamiento".

n) Laudo arbitral del 11 de febrero de 1994, en los seguidos por el Sindicato de Obreros de la Empresa Sociedad Paramonga Ltda. S.A. y la Fábrica de Conversión Papel Lima a su principal Sociedad Paramonga Ltda. S.A., que en su duodécimo considerando establece: "Que habiéndose sometido la controversia a arbitraje, las partes quedan sujetas a la decisión arbitral conforme a los términos que prevé el Decreto Ley N° 25593, por consiguiente la limitación establecida por la Ley N° 25388 en sus artículos 71° y 175°, así como la Directiva N° 001-94-EF aplicable a los órganos gestores de las Empresas del Estado, entre las cuales se encuentra Sociedad Paramonga Ltda. S.A. en cuanto se refiere a las propuestas que se formulan en las negociaciones colectivas, no impide a este Tribunal a pronunciarse sobre el asunto arbitral, máxime si conforme a la Ley 24984 el personal que labora en el ámbito de las empresas de la Actividad Empresarial del Estado, está considerado dentro del régimen laboral de la actividad privada, a los que les es de aplicación las normas contenidas en el Decreto Ley 25593".

o) Laudo arbitral del 7 de enero de 1994, en los seguidos entre la Corporación Financiera de Desarrollo S.A. (COFIDE) y el Sindicato de Empleados de COFIDE, que recogió la propuesta final alcanzada por el Sindicato, no obstante que, como lo recoge el décimo primer considerando del laudo: "... del examen de las propuestas finales de las partes sometidas a este Tribunal Arbitral se advierte que la Empresa en cumplimiento de las normas que le son propias y en particular los dispositivos en materia presupuestal que la rigen y enmarcan si accionar, particularmente el artículo 23° de la Ley Anual de Presupuesto del Gobierno Central para 1993, Decreto Ley No. 25986, la Ley sobre Política Remunerativa de las Entidades Financieras del Estado, Decreto Ley No. 25926 y la Directiva No. 001-93-EF, ha cumplido con ofrecer".

p) Laudo arbitral del 20 de Diciembre de 1993, en los seguidos entre el Sindicato de Empleados de la Planta Siderúrgica de Chimbote y la Empresa Siderúrgica del Perú - SIDERPERÚ, que en su noveno considerando puntualiza: "Que, la representación empresarial ha expresado al Tribunal Arbitral que si no presentó su propuesta final relativa al pliego de peticiones y a la revisión integral de todos los convenios colectivos que constituyen el objeto de este proceso, obedece al hecho de que no cuenta con autorización expresa de CONADE para ello, situación que

*H. M.*

en modo alguno desnaturaliza ni invalida el proceso arbitral, debido, sustancialmente, a que la presentación de la propuesta final por las partes en el proceso arbitral, se trata del ejercicio de un derecho reconocido por el Art. 65 del D.L. 25593 a cada una de las partes negociantes y que la omisión a su materialización por una de ellas no importa ni significa la comisión de un vicio que pueda invalidar el proceso, sino la abstención a un derecho libremente ejercitado por la parte que se abstuvo, tanto más que la representación empresarial con posterioridad al acto a que se refiere el Acta de fs. 166 a 168, ha presentado documentos e informes y ha asistido a la diligencia de absolución de preguntas convocada por el Tribunal que pone de relieve y de manifiesto su aceptación y sometimiento al presente arbitraje".

q) Laudo arbitral del 1 de octubre de 1993, en los seguidos por la Federación Nacional de Trabajadores de Electricidad del Perú (FENTREP) y la Empresa de Electricidad del Perú (ELECTROPERU S.A.), que en su décimo octavo considerando dice textualmente: "Que, el art. 53° del D.S. 011-92-TR señala que en el desempeño de sus funciones los árbitros tendrán plena independencia dentro de la ley, en tal sentido el Tribunal considera que las restricciones emanadas por CONADE no lo constriñen pues con quienes establecen una directa relación vinculante es con los funcionarios de la empresa a quienes obliga a ceñir su propuesta a los términos autorizados por la Corporación, mas no así el fallo del Tribunal Arbitral quien debe valorar todos los elementos a su alcance y constituye un fallo de equidad".

44. En línea con los criterios recogidos en los laudos arbitrales citados en el considerando anterior, el Tribunal Arbitral que resolvió las negociaciones colectivas del 2006 en los procesos arbitrales seguidos entre el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral N° IX - Sede Lima y SUNARP (laudo del 5 de octubre del 2006) así como por la Federación de Trabajadores del Sistema Nacional de los Registros Públicos (FETRASINARP) y SUNARP (laudo del 28 de octubre del 2006), respectivamente, conformado de igual manera que el Tribunal que debe pronunciarse sobre la presente negociación, concluye que el derecho a la Negociación Colectiva no puede ser afectado, restringido o desconocido por las normas que regulan el proceso presupuestal, como la Ley N° 28652, la Ley N° 28411 y la Ley N° 28112, ni menos aún, afectar la capacidad de propuesta de la parte sindical, ni mucho menos, a la potestad decisoria autónoma del Tribunal Arbitral. De este modo, siendo las Entidades de tratamiento Empresarial - como es el caso de SUNARP - organismos que integran la estructura del Estado, éste de manera similar a su condición de único propietario de las empresas que

*MA* *MA* 

realizan "actividad empresarial del estado", dicta disposiciones que limitan o restringen la capacidad de dirección y administración de los titulares de dichas entidades, entre ellas, la de negociar libremente, con sus trabajadores o sindicato, sus remuneraciones y condiciones de trabajo, mediante una convención colectiva.

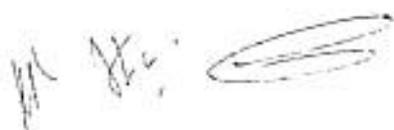
45. Que, a mayor abundamiento, el criterio recogido en los diferentes laudos arbitrales recaídos en entidades del Estado, ha sido también confirmado por el Poder Judicial al pronunciarse en acciones de impugnación del laudo arbitral planteados por diversas empresas, como es el caso de la Ejecutoria Suprema del 15 de diciembre de 2000, expedida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, en la acción de impugnación del laudo arbitral del 31 de enero de 2000 incoada por la empresa Petroperú S.A. Al respecto dicha Ejecutoria Suprema señala en su considerando tercero: "Que, tampoco se ha infringido una norma de orden público, como es el decreto de urgencia cero once-noventinueve al otorgar un incremento de remuneraciones por cuanto el ámbito de aplicación de esta norma es la esfera de administración de las empresas del estado, no comprendiendo a los demás sectores, cuyos derechos están garantizados por la Carta Magna, la cual en sus artículos veintiocho y ciento treintainueve inciso primero, protege el derecho de negociación colectiva y la jurisdicción arbitral".

#### IV. De la propuesta adoptada por el Tribunal Arbitral

46. Que, este Tribunal procediendo con criterio de conciencia y equidad ha comparado las propuestas formuladas por ambas partes dentro del marco de la negociación colectiva, teniendo especialmente en consideración los alegatos escritos y orales formulados por éstas, así como la información económica y presupuestal que han tenido a bien remitir al Tribunal.

47. Que, en atención a la evaluación y análisis efectuados de los elementos de juicio antes enunciados, el Tribunal, por unanimidad, ha determinado acoger la propuesta de LOS TRABAJADORES atenuándola integralmente en función del imprescindible equilibrio interno de que debe gozar el conjunto de beneficios aquí reconocidos y teniendo siempre a la vista el principio de igualdad de trato consagrado por nuestra Constitución, que como ha señalado el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias (véase, por todas, la recaída en el proceso 008- 2005-PI/TC) «obliga a que la conducta, ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende arbitraria».

Los términos y los fundamentos de la decisión arbitral adoptada, con las atenuaciones concretas y precisiones conceptuales que se ha estimado incorporar y las razones que se han tenido para adaptarlos, tal como lo exige el artículo 57º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR, se exponen a continuación:



### Bonificación por Racionamiento

48. Que, respecto de la Bonificación por Racionamiento, cabe precisar que se encuentra prevista por la Resolución N° 607-2002-SUNARP/SN del 13 de diciembre de 2002, y es percibida actualmente por el personal que labora para la Sede Central, la Zona Registral IX-Lima, y las Zonas Registrales I (Piura), V (Trujillo), VII (Huancayo), XII (Arequipa) y XIII (Tacna), abonándose por tal concepto las sumas de S/ 20.00, S/ 20.00, S/ 10.00, S/ 14.00, y S/ 15.00, respectivamente.

49. Que, asimismo, en el caso de las Zonas Registrales citadas en el párrafo anterior, dicho beneficio viene siendo otorgado bajo la modalidad de suministro indirecto previsto en el artículo 2º, literal b.1) de la Ley N° 28051, mediante el sistema de vales de prestaciones alimentarias; cuyo valor no constituye remuneración computable para efectos legales, conforme al artículo 3º del texto normativo antes acotado.

50. Que, a juicio de este Tribunal Arbitral, respecto de este beneficio debe operar el principio de igualdad, entendido como "el derecho de toda persona a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa desemejanza de trato" (Ejecutoria del Tribunal Constitucional de fecha 26 de marzo de 2003, Exp. N° 0261-2003/AA/TC, Fundamento 3.1.), debiendo otorgarse la referida bonificación a los TRABAJADORES de SUNARP-ICA.

51. Por tal consideración, la cuantía del beneficio igualmente debe contar con una justificación objetiva y razonable, guardando estricta proporción con el costo de vida y de alimentación de la Zona Registral concernida, asumiendo en ese sentido el Tribunal Arbitral los parámetros contenidos en los estudios técnicos realizados por la propia SUNARP, que fijan el monto de S/ 14.77 por dicho concepto, habida cuenta que dicho monto ha sido expresamente señalado por SUNARP-ICA en su escrito de alegatos presentado con fecha 13 de los corrientes al Tribunal (Pág. 6).

52. Por tanto, corresponde ampararse el extremo referido a Bonificación por Racionamiento en los términos establecidos en la parte resolutive del presente laudo.

### Bonificación por Movilidad

53. Que, en lo referente a la bonificación por movilidad, en opinión de este Tribunal, cabe seguir idéntico razonamiento, por cuanto dicho beneficio anteriormente era percibido por la Zona Registral II (Chiclayo) por la suma de S/ 16.00 diarios por día efectivo de labor, al igual que en la Sede Central de SUNARP por la cantidad de S/ 15.00 diarios, conforme a lo dispuesto en la Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 607-2002-SUNARP/SN de fecha 13 de diciembre de 2002.

54. En consecuencia, al no percibir los trabajadores de SUNARP-ICA dicho beneficio, implicaría un trato desigual respecto de los trabajadores señalados en el párrafo anterior, habida cuenta que por efecto del laudo arbitral recaído en el Exp. N° 19917-2006-DRTPEL-DPSC-SDNC, de fecha 28 de octubre de 2006, Negociación Colectiva 2006, seguido entre la Federación Nacional de Registros Públicos y la SUNARP, este Tribunal otorgó dicho beneficio a la Zona Registral I (Piura), por S/ 10.00, a la Zona Registral II (Chiclayo), S/ 16.00, a la Zona Registral V (Trujillo) S/ 10.00, Zona VII (Huaraz), S/ 10.00, Zona Registral VIII (Huancayo), S/ 12.50, Zona Registral X (Cuzco), S/ 15.00, Zona Registral XII (Arequipa) y Zona Registral XIII (Tacna) S/ 10.00.

55. Por tanto, siguiendo el razonamiento adoptado en dicha oportunidad, corresponde que el Tribunal module la aplicación del citado beneficio, atendiendo a que tratándose de trabajadores que prestan servicios para el mismo empleador, corresponde que se les abone una cantidad para que no tengan que asumir con sus propios ingresos los gastos de traslado a su centro de trabajo, debiendo ponderarse su cuantía en función a los elementos de juicio disponibles, que deberá corresponderse al costo comparativo de tales servicios en la Zona Registral de Ica.

56. Sobre el particular, este Tribunal en orden a adoptar parámetros objetivos y razonables para la modulación del beneficio acotado, ha resuelto recoger los lineamientos contenidos en el estudio ordenado por la Gerencia General de SUNARP mediante Oficio Múltiple N° 004-2006-SUNARP-AGG7GG de fecha 28 de febrero de 2006, en cuya virtud dispuso se realice "un estudio de mercado con la finalidad de determinar el costo que representa el rubro de movilidad en las Zonas Registrales".

57. Cabe indicar que en el caso concreto de la Zona Registral N° XI-Ica, dicho monto fue fijado en la suma de S/ 12.00 diarios, debiéndose recoger igualmente como se señaló en el laudo citado anteriormente, que dicha cantidad tendría la naturaleza de condición de trabajo, determinada con precisión en los artículos 1°, 2° y 4° de la Resolución N° 607-2002-SUNARP/SN del 13 de diciembre de 2002.

58. Por tanto, corresponde ordenarse el pago de una Bonificación por Movilidad en los términos previstos en la parte resolutive del presente laudo.

#### Subvención por Sepelio

59. Que, tratándose de un beneficio que tiene una finalidad previsional y cuya incidencia en el presupuesto de SUNARP-ICA sería muy reducido, pues la tasa bruta de mortalidad proyectada para el período 2005-2010 es de 7.2 por 1000 (Sistema Nacional de Estadística, Perú, Compendio Estadístico 2003, 3.13, P.96), procede su otorgamiento, más aún cuando corresponde al Tribunal Arbitral



recoger lo establecido en la propuesta final en su integridad y sólo atenuar posiciones extremas que no es el caso de este beneficio planteado. Además, se encuentra reconocido por el Estado a los trabajadores del Régimen Laboral Público o la Carrera Administrativa.

#### **Seguro Médico Familiar**

60. Que, en lo que atañe al seguro médico familiar, SUNARP-ICA en sus escritos de fecha 15 de enero de 2007 a través del cual sustenta su propuesta final y de fecha 22 de enero de 2007 por el cual efectuará sus observaciones a la propuesta de LOS TRABAJADORES "Es potestad del trabajador optar por la posibilidad de contratar con una Empresa Prestadora de Salud (EPS)" agregando que corresponde a los trabajadores tomar acciones concretas respecto a este punto, a fin de canalizar su pedido de acuerdo a Ley, por lo que se evidencia que no existe controversia alguna en este punto, debiendo si precisarse en la parte resolutive, que la contratación del citado seguro a favor de los trabajadores y sus derechohabientes debe realizarse en conformidad con la ley de la materia.

#### **Bonificación por escolaridad**

61. Que, en lo tocante a la Asignación por Escolaridad, la propuesta de LOS TRABAJADORES plantea otorgar a los trabajadores de la Zona Registral N° XI de SUNARP una asignación por escolaridad equivalente a S/.2,000.00 a pagarse conjuntamente con la remuneración correspondiente al mes de febrero de cada año, en calidad de cláusula permanente de la negociación colectiva

62. Que, teniendo a la vista las especificaciones legales que existen sobre la asignación por escolaridad, y los gastos que se busca atender con este beneficio, este Tribunal considera que SUNARP debe otorgar esta asignación por una sola vez al año, en el mes de febrero, en los términos consignados en la parte resolutive de este laudo

#### **Asignación por Rotación**

63. Que, este beneficio se encuentra actualmente establecido en el Sistema Nacional de los Registros Públicos en virtud de la Resolución 378/SUNARP/SN de fecha 1° de setiembre de 2004, que modifica el numeral 13.1.2 del artículo 13 del Reglamento General de Ingreso y Asignación de Funciones en SUNARP-ICA, el cual tiene el siguiente texto: "El costo de la estadía (alojamiento, movilidad al inicio y al finalizar el desplazamiento temporal y alimentación) hasta por un monto máximo de S/.1,500 (Mil quinientos Nuevos Soles) mensuales. El jefe de la Zona Registral, el Superintendente Adjunto o el Superintendente Nacional, según sea el caso, deberán determinar expresamente el monto que corresponde abonar en cada caso concreto de desplazamiento, considerando el presupuesto y la realidad

*M. H.* 

socio-económica de la localidad donde prestará servicios el trabajador hasta el referido monto máximo".

64. Que, la entidad empleadora asuma el costo de la estadía (alojamiento, movilidad al inicio y al finalizar el desplazamiento temporal y alimentación) hasta por un monto máximo de S/1,500 resulta justificado, en tanto que permite considerar las diferentes realidades socio-económicas de la localidad de destino de desplazamiento del personal y, por lo tanto, graduar los montos a ser entregado en función a esos factores, por lo que carece de sustento pretender un monto fijo y uniforme para todos los desplazamientos. En todo caso, este Tribunal Arbitral considera que la bonificación no debe ser inferior al 50% del monto máximo establecido.

65. Que, como quiera que el desplazamiento tiene carácter temporal y conlleva efectos económicos que el trabajador no tiene porque asumir pues es consecuencia de su prestación de servicios, corresponde darle carácter permanente a este beneficio, más aún cuando el pedido de Asignación por Rotación forma parte integral de la propuesta final presentada por la organización sindical y, cuyo otorgamiento debe hacerse en los términos que se indican en la Resolución de SUNARP antes referida y conforme al Reglamento General de Ingreso y Asignación de Funciones, pero con el límite mínimo señalado en el párrafo anterior, que equivale al 50% del monto máximo establecido.

#### **Uniformes**

66. Que, se trata de un beneficio que los trabajadores vienen gozando de acuerdo a la Directiva N° 293-2005-SUNARP/SN, de fecha 22 de noviembre de 2005 que regula el otorgamiento del uniforme institucional al personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, sujeto a que exista disponibilidad presupuestal.

67. Que, como quiera que la disponibilidad presupuestal conlleva a que unas Zonas Registrales no otorguen este beneficio o lo hagan de modo incompleto, como se explicó en la audiencia de sustentación de las propuestas finales, y tratándose de una condición de trabajo que tiene como finalidad mejorar y uniformizar la presentación de los trabajadores en el centro de trabajo, el Tribunal Arbitral estima que este beneficio debe otorgarse con carácter permanente, de conformidad con las disposiciones contenidas en la directiva antes referida.

#### **Remuneración por Encargatura**

68. Que, en lo referente a la Remuneración por Encargatura, recogida como punto cuarto del proyecto de convenio presentado por LOS TRABAJADORES, éstos proponen que dicha remuneración sea de abono desde el primer día en que el trabajador o funcionario encargado asuma las funciones correspondientes a las de

otra plaza y/o función de jerarquía superior, sin precisarse las condiciones que deberían operar para que proceda el beneficio petitionado.

Que, por su parte, la propuesta de SUNARP, contenida en su proyecto de convenio colectivo, condiciona la percepción de la citada Remuneración por Encargatura a que ésta se verifique por un periodo superior a un mes, siendo de abono tanto en supuestos de suspensión perfecta como imperfecta del contrato de trabajo, condicionando en este segundo caso el pago a la opinión previa de la Gerencia de Presupuesto y Desarrollo de la Sede Central.

69. Que, si bien esta materia ya está regulada por el Reglamento General de Ingreso y Asignación de Funciones en SUNARP-ICA, en el sentido de otorgar el pago de Remuneración por Encargatura desde el primer día en que se hace efectivo el encargo, pues de lo contrario, implicaría que en los casos en que dicho encargo se efectúe por periodos menores a un mes – por ejemplo, enfermedad o vacaciones pendientes, o cualquier otra causal de suspensión, que no supere el mes calendario – haya obligaciones pero no derechos, lo que resultaría lesivo al principio constitucional de igualdad y no discriminación recogido en el Artículo 2º, numeral 1 de la Constitución Política, debiendo reconocérsele la mayor contraprestación no sólo por el periodo inferior a un mes, sino desde el primer día en que ejerce dicha encargatura.

70. Que, no obstante ello, este Tribunal considera necesario atenuar un aspecto de la propuesta de LOS TRABAJADORES, en el entendido que debe precisarse que en caso haya mediado suspensión imperfecta del contrato de trabajo, el trabajador encargado tendrá derecho a percibir el diferencial entre su remuneración y la correspondiente a la encargatura, debiendo aplicarse las disposiciones internas vigentes en SUNARP a efectos que se cumpla con los trámites presupuestarios necesarios, sin que ello implique un condicionamiento previo al otorgamiento del presente beneficio.

71. Que, por el contrario, en los casos que medie una suspensión perfecta del contrato de trabajo, el trabajador o funcionario encargado tendrá derecho a percibir en forma automática la remuneración correspondiente a dicho cargo, igualmente desde el primer día de la encargatura.

#### **Nivelación de Remuneraciones**

72. Que, la propuesta de LOS TRABAJADORES sobre una homologación de los Registradores Públicos y de los Asistentes Registrales debe ser analizada, de conformidad con el Considerando 47 del presente laudo, a la luz del conjunto de beneficios que este laudo está otorgando, los que deben guardar un imprescindible equilibrio interno.

73. Que, para resguardar este equilibrio nuestra legislación ha previsto facultades de atenuación respecto de la propuesta final adoptada por el Tribunal Arbitral.

74. En función de las razones señaladas en los numerales anteriores, el Tribunal Arbitral ha considerado que en esta oportunidad no corresponde acoger la propuesta de nivelación formulada por LOS TRABAJADORES.

75. Que, a mayor abundamiento, el presente Tribunal Arbitral ha seguido un criterio análogo en el laudo emitido en el Exp. N° 89958-2006-DRTPEL-DPSC-SDNC de fecha 5 de octubre de 2006, seguido entre la SUNARP y el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral N° IX- Sede Lima.

#### **Día libre por cumpleaños**

76. Sobre el otorgamiento de este beneficio no existe controversia entre las partes en tanto que la propia SUNARP la contempla en su propuesta final, pero a diferencia de los trabajadores condiciona el día libre por cumpleaños a la recuperación efectiva de la jornada de trabajo. Por ello, el Tribunal estima que el petitorio resulta procedente pero sujeto a que se compensen las horas dejadas de laborar, previa autorización del Jefe de Área respectiva, pues el pago de las remuneraciones corresponde como contraprestación por el trabajo real y efectivamente realizado.

#### **Licencia por capacitación**

77. Al igual que en el punto anterior, ambas partes consideran en sus propuestas finales en otorgar licencia con goce de haber, con fines de capacitación, para que el trabajador asista a cursos, seminarios y demás eventos académicos de carácter no oficial. En tal sentido, el Tribunal Arbitral considera el pedido procedente siempre y cuando este condicionado a la recuperación efectiva de la jornada de trabajo y su jefatura así lo disponga, pues el pago de remuneraciones constituye la contraprestación por el servicio efectivamente prestado.

#### **Bonificación por cierre de pacto**

78. Que, en lo referente a la bonificación por cierre de pacto, debe señalarse que este punto forma parte del pliego de reclamos, sometido a la decisión del Tribunal Arbitral.

79. Que, asimismo, esta bonificación integra la propuesta final presentada por LOS TRABAJADORES, que este Tribunal ha adoptado.

80. Que, si bien esta bonificación surgió cuando se suscribían convenios colectivos en negociación directa, no se puede soslayar que ambas le han entregado al Tribunal la potestad de otorgarla, por lo que si bien el arbitraje es una solución heterónoma, en el caso laboral ésta viene doblemente predeterminada: por las propias partes en la medida en que ha sido sometida a consideración del Tribunal y por haber sido solicitada en la propuesta final que éste ha adoptado.

*[Handwritten signature]*

81. Que, la LRCT, en su artículo 70, le concede al laudo arbitral la misma naturaleza y efectos del convenio colectivo, por lo que no cabe duda que se trata de un producto sucedáneo del convenio colectivo del que sólo quedan excluidas las materias que la legislación expresamente haya señalado, lo que no ocurre con la bonificación de cierre de pacto. En función de todo lo dicho, el Tribunal Arbitral ha decidido que se otorgue la bonificación por cierre de pliego en los términos establecidos en la parte resolutive de este laudo.

82. Que, a mayor abundamiento, reiterada jurisprudencia arbitral considera que es perfectamente válido otorgar una bonificación de esa naturaleza en sede arbitral, debiendo remarcar, además, que no existe norma legal alguna que prohíba su inclusión como parte de la solución de un conflicto laboral de revisión o de intereses como es la negociación colectiva, por lo que su procedencia y monto debe evaluarse en cada caso concreto, claro está, siempre dentro del contexto de las propuestas de solución planteadas por las partes.

#### SE RESUELVE:

##### PRIMERO:

Acoger por unanimidad la propuesta de LOS TRABAJADORES, atenuada integralmente de la siguiente manera:

1. **Bonificación por Racionamiento.**- La Empleadora conviene en otorgar a los trabajadores de la Zona Registral N° XI, Sede Ica, una Bonificación por Racionamiento, por el monto de Catorce Nuevos Soles con Setenta y Siete Céntimos (S/. 14.77) por cada día efectivo de trabajo.
2. **Bonificación por Movilidad.**- La Empleadora conviene en otorgar a los trabajadores de la Zona Registral N° XI, Sede Ica, una Bonificación por Movilidad, por el monto de Doce Nuevos Soles (S/ 12.00) por cada día efectivo de trabajo.
3. **Subvención por Sepelio.**- La Empleadora otorgará una Subvención por Sepelio, al fallecimiento del trabajador, por un monto equivalente a Una (1) Unidad Impositiva Tributaria (UIT), la misma que será entregada a los deudos del trabajador.
4. **Seguro Médico Familiar.**- La Empleadora contratará un Seguro Médico Familiar a favor de los trabajadores y sus derechohabientes, a través de una Entidad Prestadora de Salud, de conformidad con la ley de la materia.
5. **Bonificación por Escolaridad.**- La Empleadora otorgará a los trabajadores comprendidos en la negociación colectiva, una Bonificación por Escolaridad equivalente a Un Mil Nuevos Soles (S/ 1,000.00), la que será pagada junto con la remuneración correspondiente al mes de febrero de cada año.

6. **Asignación por Rotación.-** La Empleadora otorgará una Asignación por Rotación, hasta por un máximo de Un Mil Quinientos Soles (S/1,500.00) y no inferior al cincuenta por ciento (50%) de dicho monto. Esta asignación se otorgará conforme al Reglamento General de Ingreso y Asignación de Funciones aplicable en SUNARP-ICA.

7. **Uniformes.-** La Empleadora otorgará dos (2) Uniformes anuales, conforme a la Directiva que regula la entrega de uniformes de verano e invierno a los trabajadores de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos.

8. **Remuneración por Encargatura.-** La Empleadora reconocerá el Pago por Encargatura en otra plaza y /o función de jerarquía o superior, en la Zona Registral N° XI – Sede Ica, desde el primer día en que se hace efectivo el encargo.

La remuneración que se perciba por Encargatura será la misma remuneración de la plaza encargada, bajo las siguientes condiciones:

a) Cuando el cargo se encuentre vacante y presupuestado o exista suspensión perfecta del contrato de trabajo del titular del cargo, se percibirá la remuneración que corresponda a dicho cargo.

b) Cuando exista suspensión imperfecta del contrato de trabajo del titular del cargo, el trabajador encargado percibirá la diferencia entre su remuneración y la remuneración de la plaza materia de encargo, previa opinión de disponibilidad presupuestaria en la específica de gastos respectiva que habilite la Gerencia de Presupuesto y Desarrollo de la Sede Central.

9. **Día Libre por Cumpleaños.-** La Empleadora conviene en otorgar el día libre al trabajador en la fecha de su cumpleaños, siempre que compensen las horas dejadas de laborar la semana siguiente a la fecha señalada, previa autorización del Jefe de Área correspondiente.

10. **Licencia por Capacitación.-** La Empleadora conviene en otorgar licencia con goce de haber, con fines de capacitación, para que el trabajador asista a cursos, seminarios y demás eventos académicos de carácter no oficial dentro del territorio nacional así como en el extranjero. La asistencia a los cursos de capacitación deberá ser autorizada y aprobada por el Jefe del Área correspondiente.

Las licencias serán de tipo compensable, compensación que se determinará de común acuerdo entre el trabajador y el empleador, a razón de una hora diaria. Las licencias con goce de haber y de tipo compensable, tendrán un tope de 60 días con periodicidad anual

11. **Bonificación por Cierre de Pacto.-** La Empleadora otorgará a sus trabajadores una Bonificación por Cierre de Pacto, equivalente a Dos Mil Quinientos Nuevos Soles (S/2,500.00). Este beneficio será abonado a los

trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la expedición del laudo arbitral.

**SEGUNDO:**

El Tribunal Arbitral precisa, que el presente laudo arbitral comprende únicamente a los trabajadores que pertenecen al régimen laboral de la actividad privada.

**TERCERO:**

Regístrese, comuníquese a las partes y a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro.



Jaime Zavala Costa  
Presidente



Carlos Guillermo Morales Morante  
Arbitro



Alfredo Villavicencio Rios  
Arbitro

**FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS (FETRASINARP)**

**SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS**

**LAUDO ARBITRAL**

En Lima, a los 11 días de enero de 2011, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a los puntos sometidos a su decisión, correspondiente a las negociaciones colectivas de los años 2007-2008, 2008-2009 y 2009-2010, entre la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS (FETRASINARP), en adelante FETRASINARP, y la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS, en adelante SUNARP; se reunieron bajo la presidencia del doctor Juan Carlos Martín Vicente CORTES CARCELEN, e integrado por sus miembros, el doctor Alfredo VILLAVICENCIO RIOS, árbitro designado por el FETRASINARP y el doctor Javier DOLORIER TORRES, árbitro designado por SUNARP, con el objeto de emitir el laudo arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Acta de Convenio Arbitral de fecha 30 de noviembre de 2010, las partes convinieron en someter a arbitraje de conformidad con los artículos 61º y siguiente de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las negociaciones colectivas correspondientes a los pliegos de peticiones 2007-2008, 2008-2009 y 2009-2010, respecto de los siguientes conceptos:
  1. Otorgamiento de Bonificación por cierre de pliegos a favor de los afiliados.
  - 2.- Incremento de Bonificación por Escolaridad.
  - 3.- Incremento de asignaciones por racionamiento y movilidad.
  - 4.- Gratificación por vacaciones
  - 5.- Día libre por cumpleaños no compensable.Adicionalmente pactaron varios aspectos vinculados a compromisos entre las partes y al nombramiento y funcionamiento del Tribunal.
2. La FETRASINARP cumplió con nombrar como árbitro al doctor Alfredo VILLAVICENCIO RIOS y la SUNARP al doctor Javier DOLORIER TORRES, designando ambos al doctor Juan Carlos Martín Vicente CORTES CARCELEN, por carta del 3 de diciembre de 2010.
3. El Tribunal Arbitral convocó a las partes para el día 13 de diciembre de 2010 a fin de dar inicio al proceso arbitral, audiencia en la cual se instaló el Tribunal Arbitral con la aceptación de los árbitros para integrar el referido órgano, declarándose formalmente iniciado el proceso arbitral.



- f. Bonificación por cierre de pacto. Por el periodo 2007-2008 un monto equivalente a S/. 4,000.00; por el periodo 2008-2009 un monto equivalente a S/. 5,000.00, y por el periodo 2009-2010 un monto equivalente a S/. 6,000.00. El beneficio será abonado a sus trabajadores dentro de los diez días de suscrita la convención colectiva.

11. Que, la SUNARP presentó su propuesta final señalando que no es posible presentar ninguna propuesta económica, por cuanto las normas de austeridad presupuestaria prohíben el otorgamiento de beneficios económicos de cualquier índole, de acuerdo a lo establecido en el literal 6.1 de la Ley del Presupuesto Público para el año Fiscal 2010, Ley N° 29465, lo que alcanzaría además a los arbitrajes en materia laboral.

**II. De la vigencia del derecho a la negociación colectiva y de la interpretación de las leyes de Presupuesto.**

12. El Tribunal Arbitral reitera lo que es una posición consolidada a través de la expedición de diversos laudos arbitrales y del respeto de la Constitución Política del Perú, en el sentido que el Tribunal Arbitral puede emitir una decisión que no esté limitada por lo establecido por las Leyes Anuales de Presupuesto. Al respecto, el Tribunal considera:
- a) Los artículos 28 y 42 de la Constitución reconocen el derecho de la negociación colectiva para todos los trabajadores, y obliga al Estado a fomentar la negociación colectiva como un mecanismo de solución pacífica de las controversias laborales entre organizaciones de trabajadores y empleadores.
  - b) El reconocimiento y el derecho están reafirmados por los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo N°s. 87 y 98, que son parte de nuestro ordenamiento jurídico, y en virtud de la Cuarta Disposición Final Y Transitoria de la Constitución, su contenido irradia los artículos de la Constitución señalados en el párrafo anterior.
  - c) La OIT, a través del Comité de Libertad Sindical, determina los alcances de los Convenios Internacionales mencionados, y por ende, nuestro ordenamiento. Así, el Comité de Libertad Sindical ha establecido que solo excepcionalmente pueden imponerse límites a la negociación colectiva (por situaciones de crisis y en materia salarial), éstos deben ser temporales, sean precedidos de consultas a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, se limiten a lo necesario y que estén acompañados de garantías dirigidas a proteger el nivel de vida de los trabajadores. Si no se estuviera en una situación excepcional se debe permitir y fomentar la negociación colectiva.
  - d) El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre este derecho fundamental recalcando la obligación del Estado de reconocerlo, respetarlo y fomentarlo.
  - e) El Tribunal Arbitral no puede dejar de aplicar la Constitución, por lo que debe preferir ésta a cualquier limitación excesiva que se plantee y que constituya la imposibilidad del ejercicio del derecho fundamental de la negociación colectiva.
  - f) Son significativos por su número y por su argumentación los laudos arbitrales que han privilegiado la negociación colectiva y han establecido la autonomía e independencia de los Tribunales Arbitrales para resolver sobre temas remunerativos sin someterse a las restricciones que pudiera contener la normativa infraconstitucional.



Presupuesto de 2010, porque señala que en el caso de EsSalud y Petroperú S.A. podrían presentar propuestas (en lo económico) si el Ministerio de Economía y Finanzas lo aprueba. Es decir, en estos casos la excepción es a la capacidad de propuesta económica y no a la determinación por parte de los Tribunales Arbitrales.

En consecuencia, la limitación impuesta en los artículos 6.1 de ambas leyes, les prohíbe incrementar unilateralmente o a través de un acuerdo, y les limita en su capacidad de proponer cifras en los arbitrajes; pero eso no significa limitación alguna a los Tribunales Arbitrales y tampoco a los laudos arbitrales que emitan estos órganos colegiados.

Adicionalmente, aporta a esta segunda posición que el propio artículo 6 de la Ley de Presupuesto de 2010 señalara en su literal 6.1 que las excepciones al párrafo 6.1 se aprueban conforme a la normatividad vigente, con ciertos requisitos, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público y sin afectar las metas y objetivos de la entidad, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Finanzas. Por lo tanto, la norma establece una vía a las entidades para poder presentar una propuesta en el caso de un arbitraje, lo que reafirma que la limitación está impuesta a las entidades, y no a los Tribunales Arbitrales que ciertamente no tienen la obligación de solicitarle previamente autorización al Ministerio de Economía y Finanzas.

14. También debe reafirmarse que la Constitución Peruana reconoce en su artículo 139 la jurisdicción arbitral con las garantías de independencia en el ejercicio de sus funciones.
15. En virtud de los argumentos constitucionales señalados y de la interpretación de la normativa presupuestal, el Tribunal Arbitral considera que tiene la libertad en función de los argumentos señalados de pronunciarse sobre las propuestas planteadas por las partes en este arbitraje.

### III. De la Propuesta Adoptada por el Tribunal Arbitral.

16. De conformidad con lo que establece el artículo 65 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el Tribunal debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de una y otra, estando facultado por su naturaleza de fallo de equidad, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida, dentro de un criterio de razonabilidad.
17. Teniendo en cuenta que la propuesta de la SUNARP ha sido CERO, la hace inelegible, porque no contiene oferta alguna que permita cotejar y comparar con la realizada con la propuesta presentada por la FETRASINARP.
18. El artículo 76 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala que el laudo arbitral tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos que las convenciones colectivas adoptadas en negociación directa, por lo que la decisión arbitral tiene carácter sustitutorio de la voluntad de las partes, y el Tribunal Arbitral puede resolver sobre las mismas materias que pueden adoptarse en negociación directa.



**SE RESUELVE**

**PRIMERO:** Acoger por unanimidad la propuesta de la FETRASINARP, salvo en lo que respecta al Bono por Cierre de Negociación Colectiva donde se adopta por mayoría de acuerdo a lo que señala posteriormente, en forma atenuada, de la siguiente manera:

**1.- BONIFICACIÓN POR RACIONAMIENTO.**

SUNARP otorgará a los trabajadores comprendidos en la negociación colectiva representados por la FETRASINARP, un incremento de la Bonificación por Racionamiento de S/. 6.00 (Seis Nuevos Soles), en las mismas condiciones vigentes. Este pago se realizará a partir del 1 de enero de 2009.

**2.- BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD.**

SUNARP otorgará a los trabajadores comprendidos en la negociación colectiva representados por la FETRASINARP, un incremento de la Bonificación por Movilidad de S/. 5.00 (Cinco Nuevos Soles), en las mismas condiciones vigentes. Este pago se realizará a partir del 1 de enero de 2009.

**3.- BONIFICACION POR ESCOLARIDAD.**

SUNARP otorgará a los trabajadores comprendidos en la negociación colectiva representados por la FETRASINARP, un incremento de la Bonificación por Escolaridad de S/. 1,000.00 (Mil Nuevos Soles), en las mismas condiciones vigentes. Este beneficio se otorgará a partir del 1 de enero de 2009.

**4. GRATIFICACIÓN VACACIONAL**

SUNARP otorgará una gratificación por vacaciones equivalente a S/. 600.00 (Seiscientos Nuevos Soles) a partir del 1 de enero de 2009, a los trabajadores sujetos al resultado de la negociación colectiva. Esta gratificación se otorgará conjuntamente con la remuneración vacacional correspondiente.

**5. LICENCIA POR ONOMÁSTICO.**

SUNARP otorgará el día libre a los trabajadores en la fecha de su cumpleaños. Si la fecha corresponde a un día no laborable, se dará un día libre a dicho trabajador en el primer día hábil siguiente. El trabajador no compensará las horas del día libre con horas de trabajo. Esta cláusula se aplicará a partir de la expedición del laudo arbitral.

**6.- BONO POR CIERRE DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

SUNARP otorgará las siguientes sumas por bono por cierre de pacto:

- a) S/. 3,000.00 (Tres Mil Nuevos Soles) por el pliego 2007 - 2008.
- b) S/. 3,000.00 (Tres Mil Nuevos Soles) por el pliego 2008 - 2009.
- c) S/. 4,000.00 (Cuatro Mil Nuevos Soles) por el pliego 2009-2010.

Los montos se otorgarán a los trabajadores con contrato vigente al momento del inicio de la vigencia de los pactos 2007-2008, 2008-2009, y 2009-2010.



00000150

**FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE  
REGISTROS PÚBLICOS (FETRASINARP)**

**SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS**

**Voto singular del árbitro Alfredo Villavicencio Ríos**

Respecto del ámbito de aplicación del Bono por Cierre de Negociación Colectiva o por Cierre de Pacto, el árbitro que suscribe sostiene que debe estar referido únicamente a los trabajadores afiliados a la FETRASINARP, porque lo que marca la competencia del tribunal es el convenio arbitral y no la propuesta final, y en el convenio arbitral se determina que el ámbito personal de aplicación de este beneficio es únicamente el de los trabajadores afiliados. Además de ello, la FETRASINARP señaló en su escrito de fecha 24 de diciembre, que el ámbito de aplicación de este beneficio era el de los trabajadores afiliados.

Lima, 11 de enero del 2011

  
Alfredo Villavicencio Ríos  
Árbitro