

15.12.2012

ARBITRAJE LABORAL

TRIBUNAL ARBITRAL

Presidente:

Dr. Jorge Luis Cáceres Arce.

Árbitros:

Dr. Jorge Luis Acevedo Mercado.

Dr. José Avilio Marcos-Sánchez Zegarra

Secretario:

Dr. Neil Amador Huamán Paredes

PARTES

Sindicato Unitario de Trabajadores del Despacho Presidencial.

Despacho Presidencial.

MATERIA

Negociación Colectiva del 2011-2012 tramitada ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo de Lima, materia del Expediente N° 135866-2011-MTPE /1/20.21.

Lima, diciembre de 2012.

LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los 15 días de diciembre de 2012, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a los puntos sometidos a su decisión, correspondiente a la negociación colectiva del 2011-2012 entre el **Sindicato Unitario de Trabajadores del Despacho Presidencial**, en adelante el **SINDICATO** y el **Despacho Presidencial**, en adelante el **DESPACHO**, tramitada ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo de Lima, materia del Expediente N° 135866-2011-MTPE /1720.21; se reunió bajo la presidencia de doctor Jorge Luis Cáceres Arce con la presencia de sus miembros, el doctor José Marcos-Sánchez Zegarra y el doctor Jorge Luis Acevedo Mercado, 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 Y POSICIONES DE LAS PARTES:

1. Mediante Acta de **Convenio Arbitral** de fecha 18 de diciembre de 2011, las partes convinieron en someter a arbitraje los puntos materia de negociación colectiva correspondiente al Pliego de Peticiones 2011.
2. Tanto el **SINDICATO** como el **DESPACHO** cumplieron con nombrar sus respectivos árbitros, recayendo dicha designación por la parte laboral en el doctor José Marcos-Sánchez Zegarra y por la parte empleadora en el doctor Jorge Luis Acevedo Mercado. Posteriormente, las partes de común acuerdo, nombraron como Presidente al doctor Jorge Luis Cáceres Arce, quedando de ese modo conformado el Tribunal Arbitral.
3. El Tribunal Arbitral convocó a las partes para el inicio del proceso arbitral a la audiencia que se llevó a cabo con fecha 15 de noviembre de 2012. En dicha audiencia se instaló el Tribunal ratificando los integrantes del Tribunal su aceptación del encargo recibido y a su vez las partes manifestaron su conformidad con su designación, declarándose formalmente iniciado el proceso al no haberse interpuesto recurso impugnatorio alguno.
4. Con fecha 22 de noviembre tanto el **SINDICATO** como el **DESPACHO** hicieron entrega de sus propuestas finales escritas, entregándose copia de cada propuesta a la otra parte, las que fueron objeto de observación de una y otra parte en los términos que corren en autos, mediante escritos recibidos por este Tribunal Arbitral, los cuales fueron puestos en conocimiento de cada una de las partes respectivamente.
5. Con fecha 27 de noviembre de 2012, se realizó la Audiencia de Sustentación de Propuestas finales, en la cual hicieron uso de la palabra para su informe oral, de

una parte; el doctor Saúl García Santibáñez, abogado del SINDICATO, Julio Gamero Requena en su calidad de asesor económico del SINDICATO, así como Nicolás Macazana Huapaya, Secretario General y Miguel Ángel Cerdán Tello, Secretario General Adjunto del Sindicato; y de la otra parte por el DESPACHO hicieron uso de la palabra, el doctor Pedro Morales Corrales, abogado del DESPACHO, así como José Zavala Muñoz, Director de Planeamiento y Presupuesto y Hugo Ricardo Matallana Vergara, Director de Recursos Humanos del Despacho Presidencial.

Ambas partes hicieron uso del derecho de réplica y dúplica, respectivamente, respondiendo las preguntas formuladas por los integrantes del Tribunal Arbitral, todo ello con el propósito de que este conociera con más detalle respecto de los antecedentes del caso, así como del marco en que se han dado las diferentes propuestas de sus proyectos finales. Las partes alcanzaron al Tribunal las gráficas de sus respectivas presentaciones.

6. Con fecha 07 de diciembre el DESPACHO presenta un escrito complementario y aclaratorio a la propuesta inicial presentada por ellos a efecto de ser considerado al momento de Resolver.
7. Con fecha 11 de diciembre de 2012 se desarrolló una audiencia complementaria de sustentación de propuestas y aclaración de puntos en la que participaron por parte del SINDICATO los dirigentes Nicolás Macazana Huapaya, Secretario General y Miguel Ángel Cerdán Tello, Secretario General Adjunto y por parte del DESPACHO Hugo Ricardo Matallana Vergara, Director de Recursos Humanos y José Zavala Muñoz, Director de Planeamiento y Presupuesto del Despacho Presidencial, con la finalidad de que ambas partes desarrollen precisiones en torno a sus propuestas.
8. Con fecha 12 de diciembre el Tribunal Arbitral notificó a las partes de la conclusión de la Etapa de Pruebas y los convocó para el 19 de diciembre de 2012 a fin de dar a conocer el Laudo que pone fin al procedimiento arbitral, en cumplimiento a lo establecido en el Artículo 56° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

CONSIDERANDO:

- I. **DE LAS PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES.**- Corresponde en este punto, referir textualmente en qué consiste cada una de las propuestas formuladas por las partes:
 9. La propuesta final del SINDICATO señala lo siguiente:
 - a) **CONDICIONES ECONÓMICAS:**
Primera: Aumento general.

El Despacho Presidencial conviene en otorgar un aumento de remuneraciones a los trabajadores afiliados al Sindicato equivalente al 10% de su remuneración bruta mensual vigente a la fecha de presentación del proyecto de Convención Colectiva de Trabajo.

Segunda: Bonificación por actividad de alto riesgo.

El Despacho Presidencial conviene en otorgar a los trabajadores afiliados al Sindicato una bonificación especial por alto riesgo, equivalente a quinientos veintiocho nuevos soles (S/. 528.00) mensuales.

Tercera: Asignación por alimentos.

El Despacho Presidencial conviene en otorgar a los trabajadores afiliados al Sindicato la suma de doce nuevos soles (S/. 12.00) por concepto de alimentación por cada día efectivamente trabajado.

También se considera como día efectivamente trabajado aquel en que el trabajador asiste a un curso de capacitación subvencionado y/o aprobado por el Despacho Presidencial.

Cuarta: Asignación por Transportes.

El Despacho Presidencial, conviene en otorgar a los trabajadores la suma de diez nuevos soles (S/. 10.00) al trabajador por concepto de valor del transporte por cada día efectivamente trabajado.

También se considera como día efectivamente trabajado aquel en que el trabajador asiste a un curso de capacitación subvencionado y/o aprobado por el Despacho Presidencial.

Quinta: Canasta navideña.

El Despacho Presidencial, conviene en otorgar a los trabajadores, en Navidad, una canasta conteniendo productos alimenticios, o su equivalente en vales de consumo por un monto de doscientos cincuenta nuevos soles (S/. 250.00).

b) CONDICIONES DE TRABAJO.

Sexta: Vestimenta e imagen institucional.

El Despacho Presidencial, conviene en otorgar uniformes a los trabajadores afiliados al Sindicato, conforme al detalle siguiente:

Personal masculino: Un terno, un pantalón y 02 camisas.

Personal femenino: Un terno, un pantalón y 02 blusas.

Así mismo en el caso del personal que no labore en el área de atención al público o la alta dirección, el Despacho Presidencial, le suministrará una cantidad de dinero igual al valor de los uniformes otorgados al resto del personal, para la adquisición de ropa apropiada a su labor y una buena imagen institucional.

c) CLAUSULA DE PAZ:

Séptima: Bonificación por cierre de pacto.

El Despacho Presidencial conviene en otorgar, por única vez durante la vigencia de esta convención colectiva, y en una sola armada, la suma de dos mil nuevos soles (S/. 2000.00) a cada trabajador afiliado al Sindicato por concepto de cierre de pacto. Este beneficio será abonado a los trabajadores dentro de los diez días siguientes de suscrita la convención colectiva.

d) CLAUSULAS DELIMITADORAS:

Octava: Ámbito subjetivo.

La presente convención colectiva es aplicable a todos los trabajadores afiliados al Sindicato que tengan relación laboral vigente a la fecha de emisión del laudo arbitral. También se aplica a los trabajadores que, con posterioridad a su celebración, se afilien al Sindicato, pero sin derecho al reintegro de remuneraciones sin beneficios económicos, por el período transcurrido entre la fecha de entrada en vigencia de la presente convención y la de su afiliación, ni tampoco a percibir la bonificación por cierre de pacto.

Novena: Vigencia.

La presente Convención Colectiva tendrá vigencia de un año, comprendida entre el 23 de noviembre del 2011 al 22 de noviembre del 2012.

10. Por otro lado, la propuesta final del DESPACHO señala lo siguiente:

PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo es aplicable a los trabajadores de EL DESPACHO bajo el régimen laboral del D. Leg. 728.

SEGUNDO: COMPROMISOS DEL DESPACHO PRESIDENCIAL

EL DESPACHO se obliga a otorgar a los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva, durante su vigencia, lo siguiente:

1. LICENCIA SINDICAL

EL DESPACHO, atendiendo a la décimo quinta cláusula del proyecto de convención colectiva de trabajo de EL SINDICATO, conviene otorgar licencia sindical hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario (por dirigente), a los siguientes dirigentes:

- a) Secretario General;
- b) Secretario General Adjunto;
- c) Secretario de Defensa; y
- d) Secretario de Organización.

Adicionalmente, EL DESPACHO podrá otorgar diez (10) días naturales adicionales al Secretario General de EL SINDICATO, a su solicitud, los mismos

que serán compensables o recuperables con labores en sobretiempo, en este último caso dentro de los dos (2) meses siguientes.

Para el goce efectivo de esta licencia, el dirigente deberá comunicar a la Dirección de Recursos Humanos sobre el uso de la licencia y el plazo de la misma (fechas de inicio y de término), con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles de la fecha prevista para el inicio de la misma.

En caso de variación del número de afiliados de **EL SINDICATO**, la licencia prevista en la presente cláusula se otorgará conforme a lo establecido en el artículo 16° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Queda claramente establecido que el uso de la licencia por el plazo indicado es en función de cada uno de los cargos directivos señalados, y no en función de la persona que lo ejerce.

2. LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DIRECTO

EL DESPACHO, atendiendo a la décimo segunda cláusula del proyecto de convención colectiva de trabajo de **EL SINDICATO**, se compromete a modificar el inciso b) del numeral 31.2 del artículo 31° del Reglamento Interno de Trabajo de **EL DESPACHO (RIT)**, con la finalidad de incrementar a cinco (5) días hábiles (actualmente son 3) la licencia por fallecimiento del familiar directo del trabajador, incluyendo al concubino(a) del trabajador debidamente registrado ante el empleador como uno de sus familiares directos cuyo fallecimiento dará lugar al otorgamiento de dicha licencia.

Los dos (2) días que se adicionan serán otorgados por la Dirección de Recursos Humanos, a solicitud del trabajador con carácter compensable o recuperable.

EL DESPACHO se compromete a implementar esta modificación, a más tardar, a los treinta (30) días calendario de aprobada la presente convención colectiva.

3. LICENCIA POR ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIAR DIRECTO

EL DESPACHO, atendiendo a la décima segunda cláusula del proyecto de convención colectiva de trabajo de **EL SINDICATO**, se compromete a modificar el RIT que, actualmente, en su artículo 31° numeral 31.4 inciso b) del RIT, contempla el otorgamiento de licencia por enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos del trabajador, a cuenta de su período vacacional.

A través del presente documento, **EL DESPACHO** se compromete a modificar dicho artículo, incluyendo al concubino(a) del trabajador como uno de sus

familiares directos cuya enfermedad dará lugar al otorgamiento de la presente licencia, siempre y cuando dicho concubino(a) haya sido previamente registrado ante el empleador.

Asimismo, se compromete a incorporar en dicho artículo que, en caso que el trabajador no cuente con saldo vacacional (es decir, vacaciones pendientes de goce), podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos licencia de hasta cinco (5) días hábiles, los mismos que deberán ser compensables o recuperables.

EL DESPACHO se compromete a implementar esta modificación del RIT, a más tardar, a los treinta (30) días calendario de aprobada la presente convención colectiva.

En el RIT se establecerán las condiciones para el otorgamiento de esta licencia, siendo éstas las siguientes:

- a) Que se trate de una enfermedad grave, debidamente acreditada; y,
- b) Que el familiar director del trabajador (el que padece la enfermedad) se encuentre hospitalizado.

4. LICENCIA POR ONOMÁSTICO

EL DESPACHO, atendiendo a la décimo tercera cláusula del proyecto de convención colectiva de trabajo de **EL SINDICATO**, se compromete a incorporar en el RIT el otorgamiento de una licencia por un (1) día hábil, por onomástico del trabajador, siempre que coincida en día laborable. Esta licencia será compensable o recuperable por el trabajador a más tardar dentro del mes calendario siguiente a la ocurrencia del evento.

EL DESPACHO se compromete a implementar esta modificación, a más tardar, a los treinta (30) días calendario de aprobada la presente convención colectiva.

5. CONDICIONES DE TRABAJO Y MEJORAS EN INFRAESTRUCTURA

EL DESPACHO, atendiendo a la décimo primera cláusula del proyecto de convención colectiva de trabajo de **EL SINDICATO**, conviene llevar a cabo obras de infraestructura y reparación en sus instalaciones durante el año 2012 por un valor aproximado de \$1.500.000,00 Nuevos Soles, y durante el año 2013 obras de infraestructura y reparación con un presupuesto similar, garantizando con ello que los ambientes de trabajo sean amplios, seguros, confortables y limpios.

Dado que las áreas de operaciones requieren una priorización por la intensidad y alta carga de trabajo en las instalaciones, **EL DESPACHO** dotará de un ambiente físico para los servidores del área de transportes con las siguientes características:

- PC con acceso al servicio de internet, de acuerdo al perfil informático.
- Televisor.
- Mesa y 4 sillas.
- Sillón.
- Hervidor.
- Café y azúcar.
- 4 camarotes para descanso.
- Casilleros para cada trabajador.

En el caso del área de Servicios Generales se implementarán las siguientes mejoras:

- Duchas.
- Cambiadores.
- Casilleros.
- Comedor.
- Sala.

6. IMPLEMENTACIÓN DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EL DESPACHO, atendiendo a la décimo cuarta cláusula del proyecto de convención colectiva de trabajo de **EL SINDICATO**, en materia de seguridad y salud en el trabajo, **EL DESPACHO** se compromete a lo siguiente:

- a) Otorgar facilidades a **EL SINDICATO** para el desarrollo del proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Despacho Presidencial, prestando para ello la infraestructura que requiera dicho proceso.
- b) Realizar no menos de cinco (5) capacitaciones en el año 2013, referidas a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) Una vez constituido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, **EL DESPACHO** se compromete a contratar a un especialista en la materia, para que brinde asesoría a dicho Comité en la elaboración del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicha asesoría deberá tener un costo máximo de \$/10,000.00 Nuevos Soles.

7. COMPENSACIÓN DE HORAS ACUMULADAS POR SOBRETIENTO

EL DESPACHO, atendiendo al numeral 2 de la décimo cuarta cláusula del proyecto de convención colectiva de trabajo de EL SINDICATO, se compromete, en 30 días, a establecer plazos y cronogramas para la compensación de horas de sobretiempo autorizadas, generadas en periodos anteriores, para los trabajadores afiliados a EL SINDICATO.

8. UNIFORMES DE TRABAJO

EL DESPACHO, atendiendo a la décima cláusula del proyecto de convención colectiva de trabajo de EL SINDICATO, otorgará a los trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, en el segundo trimestre del año 2013, como condición de trabajo, un uniforme de trabajo compuesto por las siguientes prendas:

- a) Para los caballeros: 2 tenidas (2 pantalones y 2 sacos o casacas), 2 camisas de manga larga, 2 corbatas y 1 par de zapatos.
- b) Para las damas: 2 tenidas (2 faldas o pantalones y 2 sacos o casacas), 2 blusas de manga larga y 1 par de zapatos.
- c) Los trabajadores están obligados a usar el uniforme institucional durante la jornada de trabajo.

9. ASIGNACIÓN DE MOVILIDAD POR TRABAJO NOCTURNO

EL DESPACHO, atendiendo a la séptima cláusula del proyecto de convención colectiva de trabajo de EL SINDICATO, conviene en otorgar a los trabajadores, en calidad de condición de trabajo, una asignación por movilidad por el importe que corresponda, de acuerdo al estudio de tarifas de taxi que realizará la Dirección de Logística dentro de los 30 días naturales de aprobado el presente convenio.

Dicha asignación se otorgará únicamente cuando por la programación del turno de trabajo, por necesidad de servicio debidamente autorizada o por las horas de sobretiempo realizadas (debidamente autorizadas), el trabajador se retire del centro de labores entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

Queda claramente establecido que dicho beneficio se otorga como condición de trabajo, por lo que no constituye remuneración para ningún efecto legal, ni tiene carácter pensionable; por tanto, no sirve de base de cálculo para ningún tipo de beneficio.

10. ALIMENTACIÓN COMO CONDICIÓN DE TRABAJO

EL DESPACHO, atendiendo a la sexta cláusula del proyecto de convención colectiva de trabajo de EL SINDICATO, conviene en otorgar alimentación como

condición de trabajo cuando el trabajador, por necesidades del servicio, sea programado para cumplir jornadas de trabajo que excedan las once (11) horas diarias o cuando por situaciones extraordinarias relacionadas con las labores no pueda ausentarse del centro laboral para tomar sus alimentos.

En estos supuestos, deberá entenderse que la alimentación es indispensable para la prestación del servicio, toda vez que, debido a lo prolongado de la jornada o a la imposibilidad imprevista de salir del centro de trabajo, el trabajador verá restringida su capacidad de cubrir sus necesidades de alimentación por su propia cuenta.

La alimentación prevista en la presente cláusula consistirá en una ración alimenticia otorgada en el Comedor de **EL DESPACHO**.

Siendo indispensable para la prestación del servicio, esta alimentación tendrá carácter de condición de trabajo, por lo que no constituye remuneración para ningún efecto legal, ni tiene carácter pensionable; por tanto, no sirve de base de cálculo para ningún tipo de beneficio.

11. CAPACITACIÓN

EL DESPACHO, viendo que durante el 2011 sólo se ejecutó la suma de S/. 27 035.00 Nuevos Soles en Capacitación, se compromete a realizar acciones de capacitación por un valor de S/. 90,000.00 Nuevos Soles proyectando contar con 900 beneficiarios durante el año 2012, y por un valor de S/. 100,000.00 Nuevos Soles durante el año 2013.

12. VITRINA SINDICAL

EL DESPACHO pondrá a disposición de **EL SINDICATO** una vitrina para sus comunicaciones, la misma que será ubicada dentro de las instalaciones de **EL DESPACHO**, en un lugar visible (que determine **EL DESPACHO**) para el personal de operaciones.

Las comunicaciones que se coloquen en esta vitrina deberán guardar el debido respeto a los trabajadores, a los representantes de **EL DESPACHO** y a los terceros a los cuales pueda hacerse alusión, cuidando de no afectar el honor o la dignidad de ninguno de ellos. Las comunicaciones que no cumplan con estas condiciones deberán ser retiradas por **EL SINDICATO** por propia iniciativa o a solicitud de **EL DESPACHO**.

Queda claramente establecido que el uso de dicha vitrina para fines que no fueran exclusivamente sindicales, deja sin efecto lo establecido en esta cláusula.

13. SEGURO POR TRABAJO DE RIESGO

EL DESPACHO, atendiendo la necesidad de seguridad familiar expresada en la tercera cláusula del proyecto de convención colectiva de trabajo de EL SINDICATO, se compromete a contratar para el año 2013, una póliza de seguro de vida a favor de sus trabajadores que cuenten con por lo menos tres meses de antigüedad a la fecha de entrada en vigencia de la presente convención colectiva. Esta póliza de seguro será adicional al seguro vida ley previsto por el Decreto Legislativo N° 688 que pudiera corresponder a los trabajadores de la entidad, y cubrirá las siguientes eventualidades:

- Muerte accidental
- Muerte natural
- Invalidez parcial
- Invalidez permanente

14. ACCIONES DE BIENESTAR DE PERSONAL

EL DESPACHO se compromete a realizar acciones de bienestar a favor del personal, con la finalidad de mejorar el clima laboral y la satisfacción del personal, entre las acciones a las que se compromete tenemos:

- a) Celebración mensual de cumpleaños con presupuesto institucional.
- b) Celebración de la Navidad de los hijos de trabajadores con presupuesto institucional.
- c) Concursos anuales para la elección del mejor Chofer, mejor Operario de Limpieza, mejor Mayordomo, entre otros, en los que participarán los trabajadores en su elección y servirán para reconocer y premiar a los buenos trabajadores.
- d) Visitar y otorgar un presente ante el nacimiento de un hijo de los trabajadores.

15. DEPÓSITO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

EL DESPACHO se compromete a depositar por primera vez, durante el mes de noviembre de 2012, los depósitos semestrales de la Compensación por Tiempo de Servicios (que corresponden a los depósitos de los meses de mayo y noviembre de este año), dicha acción tiene un costo aproximado de S/ 750,000.00 Nuevos Soles.

16. INCREMENTO REMUNERATIVO Y OTROS BENEFICIOS ADICIONALES

EL DESPACHO, atendiendo a la segunda cláusula del proyecto de convención colectiva de trabajo de **EL SINDICATO**, se compromete a lo siguiente:

- a) Presentar al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), en el cuarto trimestre del 2012, una propuesta legislativa con la finalidad de exceptuar a **EL DESPACHO** de las limitaciones previstas en la ley de presupuesto 2013, en materia de personal.
- b) De concretarse la medida anterior, **EL DESPACHO** realizaría lo siguiente:

En el segundo trimestre del año 2013, se realizarán procesos internos de ascensos del personal e incrementos remunerativos dentro del nivel remunerativo del trabajador, especialmente a los que ocupan cargos de Auxiliar y Técnico; y que están en el menor nivel de la escala de su grupo ocupacional. En el caso del grupo ocupacional Auxiliar, se incrementará las remuneraciones que van desde S/ 1,300.00 Nuevos Soles a S/ 1,500.00 Nuevos Soles, que es el tope máximo del nivel remunerativo correspondiente. En el caso del grupo ocupacional Técnico, el incremento se dará en las remuneraciones que van desde S/ 2,250.00 Nuevos Soles hasta elevarlas al cuarto sub nivel (T/A1-B) del Nivel Remunerativo, por un monto equivalente a S/ 2,526.00 Nuevos Soles.

TERCERO: VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

De acuerdo a lo establecido en el inciso c) del artículo 43° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el presente convenio colectivo regirá a partir de su suscripción, por el plazo de un (1) año.

En base a los acuerdos que anteceden queda total y definitivamente solucionado el petitorio planteado por **EL SINDICATO**, quedando retirados los puntos que no hayan sido materia de avenimiento en los términos que anteceden, por lo que las partes luego de leer el contenido de este documento se ratificaron en el mismo y procedieron a suscribirlo en tres (3) ejemplares del mismo tenor.

11. Considerando que el Despacho Presidencial incluye en su propuesta el otorgamiento de un panel mural informativo para sus afiliados, consideramos pertinente indicar que el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 1469-2002-AA ha resuelto que el otorgamiento de facilidades al sindicato se encuentra acorde al derecho a la libertad sindical, razón por la cual no se requiere contar con una fuente de derecho como un convenio o laudo para su otorgamiento.

II. REGLAS DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL:

2.1 El arbitraje como medio de solución de conflictos.

12. En el ejercicio del derecho a la negociación colectiva resulta plenamente válido que los sujetos involucrados en un conflicto sobre materia laboral busquen un medio para solucionar sus diferencias, ya sea de manera directa o a través de un tercero.
13. Uno de estos medios de solución de controversias es el arbitraje, el cual constituye una forma heterónoma de resolución de conflictos de intereses, a través del cual los sujetos involucrados deciden someter su discusión a la decisión de un tercero.

El Supremo Intérprete de la Constitución ha señalado que: *"El arbitraje se define como el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje laboral, en el ámbito privado, se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto. Dentro de ese contexto, los agentes negociadores deciden someter el diferendo a arbitraje."*¹

14. Al respecto, consideramos relevante señalar que existen dos tipos de conflictos que pueden ser materia de arbitraje: los conflictos de derechos y los conflictos de interés. Sobre el particular, el Comité de Libertad Sindical de la OIT señala:

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

15. Similar opinión es compartida por el profesor Wilfredo Sanguinetti Raymond quien al analizar la naturaleza jurídica o económica del conflicto señala que:

*"(...) los conflictos jurídicos son aquellos que versan sobre la aplicación o interpretación conforme a Derecho de las normas laborales y convenios colectivos vigentes. En cambio, los económicos carecen de toda base jurídica, ya que tienen su origen en la pretensión de una de las partes – normalmente la social– de obtener un beneficio del que carece o conseguir la mejora de uno existente."*³

¹ Sentencia recaída en el Expediente No. 008-2005-AI/TC.

² OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO, *Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. 1994. Párrafo 255.

³ SANGUINETTI RAYMOND Wilfredo, *La mediación en los conflictos colectivos de trabajo*. En: <http://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2010/02/mediacion-conflictos-colectivos-uclm-wsanguinetti.pdf>

A criterio del profesor Sanguinetti la consecuencia inmediata de la diferencia de naturaleza detectada entre ambos tipos de conflicto es la siguiente:

*Mientras los jurídicos pueden ser resueltos judicialmente a falta de acuerdo al tener su fundamento en el Derecho positivo, para los económicos el único cauce de pacificación está representado por el acuerdo entre partes.
(...)⁴*

16. En definitiva, y coincidiendo con autorizada doctrina sobre la materia, podemos señalar que en materia de negociación colectiva nos encontramos ante un conflicto colectivo laboral económico en el cual el objetivo es crear normas (en sentido amplio) que compongan los intereses enfrentados.⁵
17. El caso que nos ocupa, por voluntad expresa de las partes, éstas nos han encargado el presente arbitraje para dar una solución a la negociación colectiva iniciada en el año 2011 en la que les ha sido imposible llegar a un acuerdo directo. Se entiende que desde la representación sindical existe una aspiración razonable por lograr una mejora real de sus condiciones de trabajo y se refleja igualmente una voluntad por alcanzar una solución moderada del Pliego.
18. En ese sentido, el referido conflicto colectivo, al ostentar una naturaleza eminentemente económica, corresponde ser resuelto como un arbitraje de equidad y no de derecho tal como las mismas partes lo han acordado al momento de la instalación de este Tribunal.
19. Ello si bien parece otorgar a los Árbitros designados un amplio margen de discrecionalidad en su decisión, enfrenta un límite infranqueable como sería caer en la arbitrariedad; para ello es primordial una fundamentación seria basada en la equidad, que no supone apartarse de un razonamiento jurídico a la par que viene avalado por criterios de justicia desarrollados en el contexto del caso concreto.

2.1 Fundamento del arbitraje en el ordenamiento jurídico.

20. Tal como se mencionó líneas arriba, nuestro andamiaje jurídico, ofrece a los sujetos de derecho la posibilidad de recurrir al arbitraje como un medio heterocompositivo de solución de conflictos. En materia laboral el sustento normativo de dicha opción se encuentra en los siguientes dispositivos constitucionales:

"Artículo 28° El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. **Fomenta la negociación colectiva y**

⁴ Idem.

⁵ VIDA SORIA, José; MORENO PEREZ, José Luis; MOLINA NAVARRETA, Cristóbal y MORENO VIDA, María: *Clasificaciones funcionales de los conflictos*. Op.cit. 2004, pp.259.

promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales (resaltado nuestro).

21. El artículo 28 de la Norma Fundamental es coherente con lo señalado por la Recomendación 92 de la OIT – Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92) en tanto se prevé la figura del arbitraje voluntario.

A su vez ello encuentra su correlato en el artículo 61 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante LRCT) que literalmente indica que si *“no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.”*

22. Todo ello destaca la relevancia del arbitraje a nivel constitucional e infra constitucional como una opción válida, legítima y legal de obtener una solución al conflicto suscitado entre las partes.

23. El Tribunal Constitucional en el fundamento 38 de la STC 008-2005-AI se refiere a expresamente al arbitraje laboral indicando que:

“El arbitraje se define como el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje laboral, en el ámbito privado, se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto. Dentro de ese contexto, los agentes negociadores deciden someter el diferendo a arbitraje.

El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro impersonal, un tribunal ad hoc, la Autoridad de Trabajo, etc.

Se trata de una forma interventiva a través de la cual un tercero neutral establece, por medio de un laudo, la solución del conflicto.”

III. RELACIÓN ENTRE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LAS NORMAS PRESUPUESTARIAS.

El empleo público y su vinculación con el derecho a la negociación colectiva

24. La titularidad de los derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical a favor de los trabajadores estatales no ha estado exenta de polémica a nivel doctrinario. En efecto, por un lado, los representantes del unilateralismo tradicional negaban el ejercicio de tales derechos a favor de los servidores públicos bajo el argumento de que el Estado tiene el derecho a determinar en

forma unilateral las remuneraciones de los servidores públicos por ser el representante de la voluntad popular (o de los intereses generales).”⁶

25. Actualmente, dicha posición ha sido superada. En efecto, de acuerdo a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los alcances de los derechos fundamentales deben interpretarse en atención a lo establecido en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú. Por tal motivo, a efectos de determinar la titularidad del referido derecho, es necesario considerar lo dispuesto en los Convenios No. 87, 98 y 151 de la OIT.
26. Si bien en materia de libertad sindical es indudable la aplicación del Convenio No. 87 a todo tipo de trabajadores con las exclusiones reconocidas por la Constitución y el Tribunal Constitucional en materia de negociación colectiva de servidores públicos es especial y directamente aplicable los Convenios 98 y 151 de la OIT.
27. El Convenio 98 en su artículo 4 establece que: *“deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”* Asimismo, en materia de negociación colectiva el artículo 7 del Convenio 151 establece que: *“deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.”*
28. Dicho esto, podemos concluir que aquellas personas que prestan servicios bajo una relación de subordinación y dependencia son titulares de todos los derechos constitucionales laborales, incluidos los de libertad sindical, negociación colectiva y huelga consagrados en el artículo 28 del referido cuerpo normativo⁷, debiendo en el caso de los servidores públicos considerarse la especial aplicación del Convenio 151 en materia de negociación colectiva.
29. Ahora bien, tal como sucede con otros derechos fundamentales, el derecho a la libertad sindical, y de forma específica el derecho a la negociación colectiva, no

⁶ OZAKI MUNERO. *Las relaciones del trabajo en la administración pública*. Revista Internacional del Trabajo, No. 3, Ginebra, 1987, p.314.”

⁷ En el mismo sentido se pronuncia el Tribunal Constitucional en el Fundamento 50) de la Sentencia recaída en el Expediente No. 0008-2005-PI/TC

es un derecho absoluto que deba o pueda ser ejercido de forma irrestricta por sus titulares en todo momento, pues ha sido plenamente reconocida la constitucionalidad de la modulación del ejercicio de los derechos fundamentales en determinadas ocasiones:

*"(...) conforme el criterio uniforme de este Colegiado, ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues podría restringirse: a) cuando no se afecte su contenido esencial, esto es, en la medida en que la limitación no haga perder al derecho de toda funcionalidad en el esquema de valores constitucionales; y, b) cuando la limitación del elemento "no esencial" del derecho fundamental tenga por propósito la consecución de un fin constitucionalmente legítimo y sea idónea y necesaria para conseguir tal objetivo (principio de proporcionalidad)."*⁸

30. En tal escenario, corresponde analizar si el derecho a la negociación colectiva puede, en algunas ocasiones, ser objeto de limitaciones constitucionalmente amparables. En ese sentido, un referente ineludible para la determinación de los límites que podrían ser aplicados eventualmente al ejercicio del derecho a la negociación colectiva lo constituye el artículo 77 de nuestra propia Constitución, que establece lo siguiente:

"Artículo 77.- La administración económica y financiera del Estado se rige por el presupuesto que anualmente aprueba el Congreso. La estructura del presupuesto del sector público contiene dos secciones: Gobierno Central e instancias descentralizadas.

El presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización. (...)"

31. De lo transcrito podemos colegir que, a diferencia de un empleador privado, el Estado a través de sus diversas entidades no cuenta con un ilimitado e irrestricto margen de actuación en materia económica y financiera que le permita válidamente autorizar y ejecutar mejoras en las condiciones laborales de sus trabajadores, toda vez que se encuentra sometido y sujeto a controles presupuestales de obligatorio cumplimiento y observancia.

32. No debemos perder de vista que el Estado tiene como principal finalidad promover el bienestar general de la sociedad, para lo cual necesita contar con un presupuesto equilibrado que le permita actuar y materializar las políticas públicas necesarias para obtener dicho fin. Es así que el Estado se sujeta a normas de derecho público de diversa índole dentro de las que se encuentran

⁸ Sentencia recaída en el Expediente No. 0011-2004-AI/TC.

las normas presupuestarias, las cuales se expiden sobre la base del artículo antes referido.

33. Es por ello que el reconocimiento y ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el sector público deben ser abordados considerando el interés público que sustenta la existencia y actuación de las entidades estatales. Partiendo de esta premisa, las partes necesariamente deben admitir como válido un ejercicio equilibrado de los derechos laborales de naturaleza colectiva que impliquen el egreso de fondos públicos, siendo razonable armonizar estos derechos con el principio de equilibrio presupuestario y la situación financiera y presupuestal de la entidad y, con ello, la consecución de los fines públicos encomendados.⁹
34. En el mismo sentido, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reconocido las peculiaridades de la negociación colectiva en el ámbito público:

*"El Comité ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 1994, cuando esta manifiesta que: aún cuando el principio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva conserva su validez por lo que se refiere a los funcionarios y empleados públicos amparados por el Convenio No. 151, este ha de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, dadas las características particulares de la administración pública."*¹⁰

35. A nivel nacional, tal postura es compartida por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente No. 008-2005-PI/TC, en la cual se ha señalado que:

"(...) las negociaciones colectivas de los servidores públicos, deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, ya que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación."

36. Nuestras autoridades administrativas competentes en materia de trabajo y empleo público concuerdan con lo señalado por el Comité de Libertad Sindical y el Tribunal Constitucional en esta materia, conforme se aprecia del Informe Legal No. 337-2010-SERVIR/GG-OAJ¹¹ de fecha 14 de octubre de 2010 de la

⁹ Ver numeral 8 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley No 28175 "Ley Marco del Empleo Público"

¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, cit, párr. 1038.

¹¹ Señala dicho informe que "conforme a las normas relativas al presupuesto público previstas en el artículo 77 de la Constitución, las negociaciones colectivas de los servidores públicos deben efectuarse

Autoridad Nacional de Servicio Civil – Servir y en el Informe No 002-2012-MTPE/2/14¹² de fecha 03 de enero de 2012 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

37. En esa línea, toda negociación colectiva en la que intervienen una entidad pública y sus trabajadores debe ser materializada interpretando sistemáticamente los artículos 28 y 77 de la Constitución, en mérito a lo cual deben armonizarse (i) el fomento de la negociación colectiva y la promoción de soluciones pacíficas para los conflictos laborales y (ii) la ejecución de un presupuesto equilibrado y equitativo, teniendo presente que conforme al artículo 44 de nuestra Constitución uno de los deberes primordiales del Estado es promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación, garantizando la plena vigencia de los derechos humanos.
38. Por tal motivo, es claro que la negociación colectiva en el sector público debe ser objeto de reglas y consideraciones especiales y distintas a las aplicables en el sector privado con la finalidad de lograr la ponderación de ambos intereses: negociación colectiva y presupuesto.¹³

considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo que debe ser aprobado por el Congreso de la República toda vez que las condiciones de trabajo en la Administración Pública se financian con los recursos de los contribuyentes;

Por ello, siendo que el presupuesto constituye un interés público que debe ser tutelado por el Estado a través de limitaciones al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos, el ejercicio de este derecho tendrá como límite lo establecido expresamente por las leyes anuales de presupuesto, toda vez que el Estado tiene sus potestades regladas y no puede, por ello, adoptar decisiones que no estén expresamente señaladas en la ley, por lo que solo puede actuar y decidir siempre que exista norma habilitante que expresamente le permita conceder u otorgar beneficios al trabajador.

En ese sentido, el Estado-Empleador, a diferencia del empleador privado, no podría o se encontraría limitado para conceder y otorgar nuevos derechos, beneficios económico, mejoras, entre otros beneficios, o incrementar los ya existentes que no se encuentren autorizados dentro del marco legal."

¹² El citado informe reza que: "la negociación colectiva de las entidades y/o empresas del Estado, sujetas al régimen laboral privado, deben armonizar con la disponibilidad presupuestaria previamente incluida en las leyes sobre la materia. Los procesos de negociación colectiva que supongan incrementos remunerativos deberán ser atendidos previa planificación financiera con cargo a los recursos directamente recaudados por la entidad del sector público correspondiente."

¹³ Sobre este punto señala BALBIN TORRES, Edgardo en *Unitarerualismo y negociación colectiva en la Administración Pública*. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2005, pp. 180, lo siguiente: "La superación de las objeciones dogmáticas al derecho de negociación colectiva de los trabajadores públicos tiene por objeto la reafirmación de la centralidad del derecho para la implantación de una efectiva libertad sindical y para el sistema de relaciones laborales en su conjunto. Sin embargo, no significa necesariamente que la regulación del derecho de negociación colectiva pueda o deba ser la misma que en el sector privado.

Por el contrario, la innegable especialidad de la relación de empleo público fundada en el influjo de interés público sobre localizados segmentos de la relación de empleo nos conduce a la conformación de un ejercicio particularizado del derecho (...)

39. Por lo señalado, podemos concluir que el ejercicio del derecho de negociación colectiva de los trabajadores estatales debe ser regulado razonablemente a efectos de armonizarlo con las disposiciones presupuestales aprobadas para el eficiente funcionamiento del aparato estatal y las prioridades de política pública, en tanto los fondos que servirían para financiar una eventual mejora de condiciones laborales provienen del presupuesto público.
40. Finalmente, es preciso mencionar que de acuerdo el Artículo IV del Título Preliminar de la Ley No 28715, Ley Marco del Empleo Público, consagra una serie de principios que rigen el empleo en el ámbito estatal de los cuales nos interesa citar dos de ellos:

"Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:

(...)

8. Principios de Derecho Laboral.- *Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda. En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio.*

10. Principios de provisión presupuestaria.- *Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado."*

41. De esta manera, es evidente que la citada ley señala de manera expresa que en caso exista un conflicto entre derechos de índole laboral y aquellos principios que optimizan intereses generales a través de disposiciones presupuestarias, se deben buscar soluciones equitativas, equilibradas y ecuanimes lo cual excluye la posibilidad de que el interés de un grupo particular perjudique las legítimas expectativas de la sociedad en general como consecuencia de una irrestricta prevalencia de los derechos de índole laboral.

IV. HECHOS RELEVANTES

42. Una vez valoradas las alegaciones presentadas por las partes y examinada la documentación aportada, han quedado acreditados los siguientes hechos que, a juicio de los árbitros actuantes, se estiman relevantes:
43. De conformidad con el artículo 2 del Reglamento de Organización y Funciones del Despacho Presidencial, aprobado por el Decreto Supremo No 066-2006-

PCM de fecha 08 de octubre del 2006, éste goza de autonomía económica, financiera y administrativa; y conforme al artículo 44 de dicha norma sus trabajadores se encuentra bajo el Régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

44. Los trabajadores afiliados al SINDICATO solicitan un incremento del 10% de sus remuneraciones, así como condiciones de trabajo como transporte, alimentación, riesgo de vida, uniforme y un bono por cierre de pliego.

Por su parte, el Despacho Presidencial propone otorgar un incremento del 12% y 15% a las categorías de técnico y auxiliar, sin proponer incremento alguno para los profesionales afiliados al Sindicato.

45. Los trabajadores del Despacho Presidencial adscritos al régimen de la actividad privada no se han visto beneficiados de incrementos en sus remuneraciones en los últimos 10 años; habiendo perdido en ese lapso el 32% de su capacidad adquisitiva.

46. En ese contexto, el Despacho Presidencial considera correcto dar un incremento de remuneraciones para sus trabajadores, proponiendo atender dicho requerimiento con un presupuesto de S/. 279,495.00, contando con un presupuesto adicional para atender las condiciones de trabajo como uniformes, alimentación, transporte, entre otras contempladas en su propuesta.

47. El presente laudo está siendo expedido dentro de los 30 días naturales desde la fecha de la instalación del Tribunal Arbitral habiendo revisado y analizado todos los documentos enviados dentro de dicho plazo.

V. FUNDAMENTOS.

Sobre las normas de Presupuesto de los Ejercicios 2011, 2012 y 2013

48. A efectos de elegir una de las propuestas finales presentadas por las partes, resulta pertinente determinar qué normas desarrollan el contenido del artículo 77 de la Constitución desde el momento de la presentación del pliego (noviembre de 2011) a la fecha en la cual los miembros del Sindicato continuarán gozando de los beneficios detallados líneas más abajo (Ejercicio 2013).
49. Así, tenemos que la Ley No. 29626, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2011 en su artículo 6 prohíbe que el otorgamiento, reajuste o incremento de beneficios económicos a favor de funcionarios públicos pueda ser dispuesto por la vía del arbitraje laboral.
50. Similar, postura fue mantenida por la Ley No. 29951, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012. El artículo 6 de esta norma prohíbe que

el otorgamiento, reajuste o incremento de beneficios económicos a favor de funcionarios públicos pueda ser dispuesto por la vía del arbitraje laboral:

"Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujeta a las limitaciones legales establecidas por la presente norma. La prohibición excluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas".

51. En principio, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013 ha continuado con la misma orientación contenida en los dispositivos que la precedieron dado que también en su artículo 6 ha consagrado un artículo idéntico al que citamos en el considerando anterior. Sin embargo, es relevante resaltar que de acuerdo al primer numeral de la Sexagésima Octava Disposición Complementaria Final el Despacho Presidencial se encuentra exonerado de los alcances del mencionado artículo 6.

52. Conviene señalar que, de acuerdo al principio de irretroactividad de las normas y al principio de previsión presupuestaria, la exoneración solo puede ser aplicada a los beneficios económicos que se generan en el ejercicio 2013 dado que de conformidad con el artículo 103 de la Norma Fundamental y el artículo III del Título Preliminar del Código Civil Peruano, las leyes no tienen fuerza ni efectos retroactivos salvo en materia penal cuando favorece al reo.

53. Adicionalmente, todas las normas presupuestarias necesariamente deben ser interpretadas bajo los alcances de la Ley No 28411, "Ley General del Sistema Presupuestario", la cual consagra tres principios regulatorios contenidos en el Título Preliminar que nos interesa citar:

"Artículo 1.- Equilibrio presupuestario"

El Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas

públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente.

Artículo V.- Universalidad y unidad

Todos los ingresos y gastos del Sector Público, así como todos los Presupuestos de las Entidades que lo comprenden, se sujetan a la Ley de Presupuesto del Sector Público.

Artículo IX.- Anualidad

El Presupuesto del Sector Público tiene vigencia anual y coincide con el año calendario.

Durante dicho período se afectan los ingresos percibidos dentro del año fiscal, cualquiera sea la fecha en los que se hayan generado, así como los gastos devengados que se hayan producido con cargo a los respectivos créditos presupuestarios durante el año fiscal."

54. En tal escenario, podemos notar que el Presupuesto del Sector Público se encuentra compuesto por los créditos presupuestarios, los cuales deberán ser utilizados conforme a los lineamientos contenidos en la Ley sobre la materia. Asimismo, dado que éste presupuesto tiene vigencia anual y coincide con el año calendario en caso se enfrenten gastos no previstos en la Ley, estas demandas adicionales de conformidad con la Tercera Disposición Final de la Ley N° 28411 deberán:

"(..) ser cubiertas por la Entidad correspondiente, en forma progresiva, tomando en cuenta el grado de prioridad en su ejecución y sujetándose estrictamente a los créditos presupuestarios aprobados en su respectivo Presupuesto, en el marco de lo dispuesto por los artículos I y II del Título Preliminar de la Ley General, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público."

55. Ahora bien, la posibilidad de encontrar una solución de equidad en el presente caso se ve incrementada al encontrarnos facultados a aplicar una disposición, como la Sexagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013 que exonera expresamente de las limitaciones presupuestarias al Despacho Presidencial.

56. Finalmente, cabe señalar que la referida Ley de Presupuesto del Sector Público ha establecido una serie de disposiciones que regulan la negociación colectiva y el arbitraje en materia laboral en la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final. Una de estas disposiciones señala que sólo podrán

contener condiciones de trabajo.

Sobre el particular, consideramos que lo siguiente:

(i) Bajo una interpretación amplia las condiciones de trabajo y empleo contienen todos aquellos elementos necesarios para prestar servicios subordinado, remunerado y personal, incluyendo a las remuneraciones conforme a las definiciones del concepto que ha realizado la propia OIT.

En efecto, la Recomendación 111 de la OIT cuando desarrolla qué debe entenderse por condiciones de trabajo - término indicado en el numeral 3 del artículo 1 del Convenio 111 relativo a la discriminación- incluye a las remuneraciones y demás condiciones de trabajo.

Asimismo, el subpárrafo 1, del párrafo 2 de la Recomendación núm. 91 de la OIT define al contrato o convenio colectivo como: *"todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores (...)"*.

Es ilustrativo también el artículo 2º del Convenio núm. 154, que aunque no ratificado por el Perú tiene un valor referencial importante, define a la negociación colectiva como todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de, entre otras, fijar las condiciones de trabajo y empleo.

(ii) Si las propias partes habiendo optado por un arbitraje voluntario han presentado propuestas sobre incrementos remunerativos dentro de un procedimiento arbitral y no han cuestionado ó retirado dichos puntos aún luego de la expedición de dicha norma, se entiende que sus propuestas finales comprenden dentro de las condiciones de trabajo a la remuneración.

VI. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LAS RESTRICCIONES A LA LEY DE PRESUPUESTO:

En relación a lo normado en la 58va (Quincuagésima Octava) Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29957, Ley del Presupuesto para el Sector Público para el Año Fiscal 2013 (publicada el 04 de diciembre de 2012) el Tribunal Arbitral no comparte sus alcances por contener caracteres que a nuestra opinión podrían lesionar derechos constitucionales; ya que por un lado restringiría el pleno

ejercicio profesional de quienes participen como árbitros y limitaría la capacidad propositiva de las partes, y por otro se estaría limitando el derecho a la negociación colectiva y restringiendo la promoción de la solución pacífica de los conflictos laborales.

Sobre este punto es necesario recordar que ante un conflicto entre normas presupuestales y derechos laborales deben adoptarse soluciones de consenso y equilibrio conforme a lo normado en la Ley de Empleo Público.

VII. DE LA PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL.

57. En atención a lo dispuesto por el artículo 65 del TUO-LRCT, el Tribunal Arbitral debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de una y otra, estando facultado, no obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida en atención a los elementos de juicio entre los cuales se encuentra el dictamen económico correspondiente y el presupuesto aprobado por el propio Despacho para atender el respectivo pliego.
58. En el presente proceso arbitral se ha procedido a analizar las propuestas finales presentadas por las partes en el acto de instalación, desde la perspectiva mencionada en los considerandos precedentes, llegando a la conclusión de que a pesar del esfuerzo del Despacho Presidencial por proponer un incremento remunerativo a dos categorías de trabajadores (técnico y auxiliar) su propuesta deviene en inelegible básicamente por no incluir ninguna propuesta de incremento para la categoría de profesionales afiliados al SINDICATO, no habiéndose sustentado durante el desarrollo del presente arbitraje la razón objetiva y razonable de la exclusión de dicha categoría de la propuesta de incremento remunerativo.
59. De otro lado, es importante dejar constancia de las gestiones realizadas por el Despacho Presidencial a efecto de que las normas de presupuesto permitan a esta entidad otorgar a partir del 1 de enero de 2013 incrementos remunerativos al estar excluida dicha entidad de las normas de austeridad, lo cual refleja la buena fe del empleador y la concordancia con la pretensión del Sindicato en la necesidad de realizar un incremento de remuneraciones a sus trabajadores, lo cual además se ve reforzado en el hecho de haber propuesto destinar un presupuesto de S/. 279,495.00 para atender las condiciones económicas.
60. Es en dicho contexto, que este Tribunal Arbitral ha decidido acoger la propuesta final presentada por el SINDICATO.

Siendo ello así, corresponde por tanto, analizar la razonabilidad de la propuesta del Sindicato y, en tanto propuesta elegida y en atención a la regla de integralidad, atenuar aquellas posiciones que resulten extremas por las razones que este Tribunal Arbitral expondrá, para lo cual presentamos el siguiente cuadro con los ofrecimientos del Sindicato y nuestra evaluación:

1. Aumento General

Se trata de una cláusula racional en tanto se plantea un aumento para todos los miembros del Sindicato Minoritario.

Conviene mencionar que la inflación ha depreciado el valor real de las remuneraciones de los sueldos de los trabajadores afiliados lo cual ha mermado su capacidad adquisitiva. Adicionalmente, las remuneraciones de los trabajadores se encuentran sin variación desde hace varios años.

En ese sentido debemos precisar que se ha tenido a la vista los contenidos del Dictamen Económico Laboral elaborado por el MTPE contenido en el Expediente Administrativo.

2. Bonificación por actividad de riesgo

De acuerdo a los argumentos planteados por el Sindicato, el referido bono debe ser reconocido pues: i) El solo hecho de trabajar en Palacio de Gobierno los expone a atentados terroristas; ii) Los Trabajadores adscritos al régimen contenido en el Decreto Legislativo 276 vienen percibiendo tal bono.

Este Tribunal Arbitral ha decidido atenuar esta propuesta en atención a que considera que se cumple de la mejor forma el objetivo de dar protección a los trabajadores del SINDICATO, mediante la contratación de un seguro contra riesgos propios a consecuencia de las labores desarrolladas en el trabajo.

La materialización del referido beneficio se hará a través de la afiliación a los trabajadores del SINDICATO a un seguro por actividad de alto riesgo.

3. Alimentos

Con relación a la Asignación por Alimentos el Tribunal Arbitral considera que el beneficio cuyo otorgamiento se solicita tiene por finalidad solventar un gasto alimentario básico al que necesariamente deben incurrir los trabajadores; que su otorgamiento debería coadyuvar a mejorar el clima laboral dentro de la institución; y que su percepción por parte de los trabajadores debería traducirse en mayor productividad laboral.

En ese sentido el Tribunal considerará que se debe otorgar a los trabajadores incluidos en el presente proceso de negociación colectiva, alimentación principal

(desayuno, almuerzo y cena) como condición de trabajo, según corresponda, conforme a la jornada de trabajo efectuada por cada trabajador.

4. Transporte

El Tribunal considera razonable brindar asignación por transporte para aquellos casos en que constituya una necesidad especial de los trabajadores, por lo que atenuando la propuesta del Sindicato considera razonable que esta asignación cubra el valor mínimo de un servicio de taxi para el caso de aquellos cuya jornada laboral se desarrolle entre las 23:00 horas y las 06:00 horas en el centro de labores. Una vez producida tal situación, el trabajador percibirá el reembolso correspondiente al costo de la movilidad necesaria en el horario antes descrito.

5. Canasta Navideña

Este beneficio busca contribuir a las celebraciones familiares de fin de año y contribuye a mejorar el clima laboral.

En este sentido, este Tribunal considera atenuar la propuesta del SINDICATO, precisando que el costo de una canasta navideña razonable promedio equivale a S/. 150.00 (Ciento cincuenta con 00/100 nuevos soles) con productos por ese valor, canasta navideña que corresponde a ser entregada en diciembre de 2013 y con el presupuesto del mismo año.

6. Uniformes

Consideramos razonable la entrega de uniformes a los trabajadores sindicalizados, conforme al detalle siguiente:

- Personal masculino: 01 terno, 01 pantalón y 02 camisas.
- Personal femenino: 01 terno, 01 pantalón y 02 blusas.

7. Cierre de Pliego

Este beneficio tiene respaldo constitucional en tanto mecanismo idóneo para fomentar la negociación colectiva y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales, pues del lado del empleador lo anima a lograr la pronta finalización del conflicto y, del lado del trabajador (o su organización), a compensar los esfuerzos de la duración y vicisitudes del conflicto. El Tribunal acoge la propuesta del Sindicato atenuándola en el monto a S/. 1,200.00.

ÁMBITO SUBJETIVO

Convención colectiva aplicable a todos los trabajadores afiliados al SUTDP que tengan relación laboral vigente a la fecha de emisión del laudo arbitral.

También aplica a los trabajadores que, con posterioridad a su celebración, se afilien al sindicato, pero sin derecho al reintegro de remuneraciones sin beneficios económicos, por el periodo transcurrido entre la fecha de entrada en vigencia de la presente convención y la de su afiliación, ni tampoco a percibir la bonificación por cierre de pacto.

VIGENCIA:

En atención al principio presupuestario de anualidad, los beneficios contenidos en el presente laudo entrarán en vigencia a partir del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

61. De otro lado, tal como lo establece el Tribunal Constitucional en el fundamento 54) de la Sentencia recaída en el Expediente No. 008-2005-PI/TC:

"(...) En efecto, precisamente después de los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva, conforme a la legislación vigente para los servidores públicos, los que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto: (...)"

62. Respecto a la vigencia subjetiva del convenio, cabe precisar que conforme lo señala el artículo 42 de la LRCT, "La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza".

En este sentido, los beneficios contenidos en el presente laudo arbitral serán gozados por los miembros del Sindicato y por quienes se afilien en lo sucesivo.

63. 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 adaptarlas, tal como lo exige el artículo 57 del Reglamento del TUO de la LRCT, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR, se exponen a continuación:

SE RESUELVE:

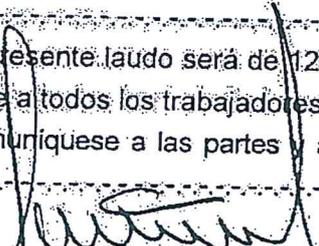
PRIMERO: Otorgar los siguientes beneficios económicos y condiciones de trabajo:

- 1. AUMENTO DE REMUNERACIONES.-** A partir del 01 de enero del 2013 el DESPACHO otorgará un incremento a los trabajadores afiliados al Sindicato equivalente al 10% de sus remuneraciones brutas mensuales vigentes a la fecha de presentación del Pliego:

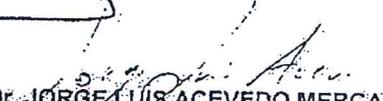
2. **BONIFICACIÓN POR ACTIVIDAD DE ALTO RIESGO.**- El DESPACHO otorgará a los trabajadores del SINDICATO un seguro por actividad de alto riesgo, el mismo que deberá ser implementado durante los primeros 60 días posteriores a la notificación del Laudo.
3. **ASIGNACIÓN POR ALIMENTOS.**- El Despacho otorgará a cada trabajador del SINDICATO como condición de trabajo la alimentación principal que corresponda en las horas de funcionamiento del comedor cuando presten efectivamente sus servicios.
4. **ASIGNACIÓN POR TRANSPORTE.**- El DESPACHO conviene en otorgar el reembolso de movilidad a los trabajadores del SINDICATO siempre y cuando se encuentren trabajando entre las 23:00 horas (día anterior) y las 06:00 horas (día posterior) en el centro laboral.
5. **CANASTA NAVIDEÑA.**- El DESPACHO conviene en otorgar una Canasta Navideña a los trabajadores del SINDICATO a partir del año 2013, por un monto equivalente a S/. 150.00 (Ciento cincuenta con 00/100 nuevos soles).
6. **UNIFORMES.**- El DESPACHO otorgará uniforme completo a los trabajadores del SINDICATO según el detalle siguiente:
 - Personal Masculino: 01 terno y 02 camisas.
 - Personal Femenino: 01 traje sastre y 02 blusas.
7. **BONIFICACION POR CIERRE DE PLIEGO.**- El DESPACHO otorgará por única vez a los trabajadores afiliados al SINDICATO con vínculo laboral a la fecha de vigencia del presente laudo arbitral, una Bonificación por Cierre de Pliego equivalente a S/. 1 200.00 (Un mil doscientos con 00/100 nuevos soles), la cual será abonada previa disponibilidad presupuestal, durante los primeros 60 días hábiles.

SEGUNDO.- La vigencia del presente laudo será de 12 meses computados desde el 1 de enero de 2013 y comprende a todos los trabajadores sindicalizados.

TERCERO.- Regístrese, y comuníquese a las partes y a la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de ley.


Dr. JORGE LUIS CÁCERES ARCE
Presidente del Tribunal Arbitral


Dr. JOSÉ MARCOS SÁNCHEZ ZEGARRA
Árbitro


Dr. JORGE LUIS ACEVEDO MERCADO
Árbitro


Dr. NEIL HUAMAN PAREDES
Secretario del Tribunal Arbitral

