

Proceso arbitral:

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD – SITRASIS

con

SEGURO INTEGRAL DE SALUD – SIS

Pliego de peticiones 2012-2013

(Expediente No. 112685-2012-MTPE/1/20.21)

LAUDO

1 DE JULIO DE 2013

TRIBUNAL ARBITRAL

Raúl G. SACO BARRIOS

Presidente

Martín A. CARRILLO CALLE

Carlos R. TICERÁN ESPEJO

Sindicato de Trabajadores del Seguro Integral de Salud – SITRASIS
Seguro Integral de Salud – SIS
Pliego de peticiones 2012-2013

LAUDO

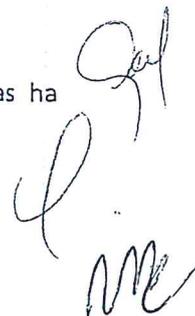
Lima, 1 de julio de 2013

El 28 de junio de 2013, en Lima, se reunieron los miembros del Tribunal Arbitral constituido para solucionar el pliego de peticiones 2012-2013 contenido en el expediente No. 112685-2012-MTPE/1/20.21, tramitado ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, concerniente a la negociación colectiva realizada entre el Sindicato de Trabajadores del Seguro Integral de Salud – SITRASIS (en adelante, SITRASIS) y Seguro Integral de Salud – SIS (en adelante, SIS), señores: Raúl G. Saco Barrios (Presidente), Martín A. Carrillo Calle (árbitro designado por el SITRASIS) y Carlos R. Ticerán Espejo (árbitro designado por el SIS); quienes, en ejercicio de las facultades establecidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Texto Único Ordenado del Decreto Ley 25593, aprobado por el Decreto Supremo No. 10-2003-TR del 30 de setiembre de 2003) y su Reglamento –el Decreto Supremo No. 11-92-TR del 14 de octubre de 1992 y normas modificatorias (Decretos Supremos Nos. 9-93-TR del 7 de octubre de 1993, 13-2006-TR del 7 de julio de 2006, 14-2007-TR del 28 de junio de 2007, 24-2007-TR del 27 de octubre de 2007 y 14-2001-TR del 16 de setiembre de 2011)–, han emitido el laudo siguiente:

I. ANTECEDENTES

1. El 27 de junio de 2012 y para el período corriente desde el 1 de julio de 2012 hasta el 30 de junio de 2013, el SITRASIS presentó al SIS un pliego de peticiones en forma de proyecto de convención colectiva.
2. La negociación directa entre las partes se inició el 17 de julio de 2012.
3. Por comunicación del 18 de diciembre de 2012, el SITRASIS informó al SIS su decisión respecto a interponer un arbitraje potestativo.
4. El SITRASIS designó como árbitro de parte al doctor Martín A. Carrillo Calle y el SIS, al doctor Carlos R. Ticerán Espejo.
5. Ambos árbitros designan como Presidente del Tribunal Arbitral al doctor Raúl G. Saco Barrios, a quien le informan al respecto mediante comunicación cursada el 18 de febrero de 2013.

6. Por comunicación presentada el 6 de marzo de 2013, el doctor Raúl G. Saco Barrios informa a la Autoridad Administrativa de Trabajo la aceptación de su nombramiento como Presidente del Tribunal Arbitral.
7. Así conformado, el Tribunal Arbitral convocó a las partes involucradas en la negociación colectiva para el inicio del proceso arbitral concretado el 14 de marzo de 2013, según da cuenta el acta correspondiente y en la que constan, además, la aceptación expresa de los tres árbitros respecto a integrar el órgano arbitral –y asumir la responsabilidad de solucionar el primer pliego de peticiones presentado por el SITRASIS al SIS y la declaración de estar formalmente iniciado el proceso arbitral.
8. Constituido el Tribunal Arbitral e iniciado el proceso, las partes sustentaron por escrito sus respectivas apreciaciones respecto a la procedencia (según el SITRASIS) o a la improcedencia (según el SIS) del arbitraje potestativo interpuesto por el SITRASIS.
9. Por resolución del 9 de abril de 2013, el Tribunal Arbitral declaró procedente el arbitraje potestativo y concluido el acto de inicio del proceso arbitral, y ordenó a las partes que cumplan con presentar cada una su propuesta final.
10. El 22 de abril de 2013 el SITRASIS y el SIS presentaron cada cual su propuesta final, en la forma de proyecto de convención colectiva, de la que se entregó copia a la otra parte.
11. El 2 de mayo de 2013 las partes presentaron las observaciones que consideraron pertinentes respecto de la propuesta final presentada por la parte contraria.
12. El 15 de mayo de 2013 se realizó una audiencia de informes orales, en la que las partes sustentaron sus respectivas propuestas finales y expresaron sus alegaciones respecto a la de la parte contraria.
13. Por resolución dictada el 24 de mayo de 2013, el Tribunal Arbitral declaró la conclusión de la etapa probatoria y dispuso la ampliación del plazo establecido legalmente para la convocatoria a las partes a fin de darles a conocer el laudo que pone fin al proceso arbitral hasta el día en que el Tribunal Arbitral sea notificado con el dictamen económico – laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
14. El Tribunal Arbitral fue notificado con el dictamen económico – laboral No. 75-2013-MTPE/2/14.1 del 7 de junio de 2013, elaborado por la Dirección de Políticas y Normativa de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el 14 de junio de 2013.
15. Por resolución notificada a las partes el 5 de julio de 2013, el Tribunal Arbitral las ha convocado para darles a conocer el presente laudo, que pone fin al proceso arbitral.



II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

16. La propuesta final del SITRASIS consiste en que se otorgue:

- Una asignación por escolaridad, equivalente al ochenta por ciento (80%) de la remuneración mensual de cada trabajador, que será abonada en el mes de febrero de cada año.
- Una asignación por alimentación: S/. 30,00 (Treinta y 00/100 Nuevos Soles) por cada día efectivo de trabajo.
- Una asignación por movilidad: S/. 20,00 (Veinte y 00/100 Nuevos Soles) por cada día efectivo de trabajo.
- Un subsidio por fallecimiento del trabajador, o su cónyuge, hijos o padres en la forma siguiente:
 - o Cinco remuneraciones mensuales (100%), en caso de fallecimiento del empleado, el cual será entregado al cónyuge y, en defecto de este, al familiar directo que haya indicado el trabajador a la empresa mediante comunicación escrita.
 - o Tres remuneraciones mensuales (100%), en caso del fallecimiento del cónyuge, hijos o padres. Este será entregado al trabajador apenas este comunique el deceso del familiar al empleador, con la obligación de presentar oportunamente el certificado de defunción.
- En forma adicional a ESSALUD, y en el menor tiempo posible (entre tres a seis meses), servicios de atención de salud por parte de una compañía de seguros privada, con cargo al presupuesto institucional y sin que se afecte las remuneraciones de los trabajadores, con un plan que esté adscrito a las mejores clínicas del país.
- A los trabajadores sindicalizados, una bonificación por cierre de pliego ascendente a S/. 6 000,00 (Seis mil y 00/100 Nuevos Soles), que se abonará dentro de los ocho días siguientes a la fecha de suscripción de la negociación colectiva.

17. La propuesta final del SIS comprende los aspectos siguientes:

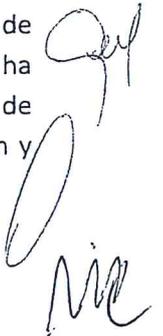
CONDICIONES DE TRABAJO

- Cláusula primera: Jornada de trabajo

El SIS conviene en que el horario de refrigerio será de una hora, el cual podrá ser gozado antes las 12:30 y 14:30 horas. En ningún caso el horario de refrigerio excederá de las 14:30 horas. Asimismo, el SIS conviene en brindar una hora adicional de refrigerio en el último día hábil previo a los días festivos, en un máximo de ocho (08) horas al año, no

acumulables; los días festivos serán establecidos por la Oficina General de Administración de Recursos a través de la Subgerencia de Personal o la que haga sus veces.

- Cláusula segunda: Aprobación de la nueva estructura organizacional del SIS
El SIS conviene en realizar las gestiones pertinentes a efectos de aprobar los documentos de gestión, a saber: Cuadro para Asignación de Personal (CAP), Manual de Organización y Funciones (MOF) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en el presente año 2013, contemplando para esto una nueva política remunerativa.
- Cláusula tercera: Licencia por neoplasia maligna o tuberculosis no recuperable
El SIS conviene en otorgar licencia con goce de haber hasta por dos (02) años a los trabajadores que contraigan neoplasia maligna o tuberculosis no recuperable, debidamente diagnosticada.
- Cláusula cuarta: Entrega de vestuario
El SIS conviene en entregar oportunamente vestuario de verano e invierno para los trabajadores del SIS en la siguiente forma:
 - o Varones: 1 saco, 2 pantalones, 2 camisas, 1 corbata y un par de zapatos.
 - o Damas: 1 saco, 1 falda, 1 pantalón, 2 blusas y un para de zapatos.El vestuario deberá cumplir con los estándares de calidad del material.
Asimismo, el SIS conviene en crear un comité ad hoc para el proceso de adquisiciones de vestuario.
Los montos destinados de las fuentes de financiamiento de recursos ordinarios se mantendrán. Con relación a las otras fuentes de financiamiento, estarán supeditadas a disponibilidad presupuestal.
Entiéndase que el monto adicional para la adquisición del vestuario para el personal CAS es proporcional al monto para el personal CAP.
- Cláusula quinta: Ambiente de emergencias médicas
El SIS conviene en implementar, en forma progresiva, un ambiente especial para urgencias médicas con mobiliario y equipo, a cargo de un personal médico designado para tal fin.
- Cláusula sexta: Acondicionamiento de un lactario [sic]
El SIS conviene en acondicionar, en forma progresiva, un espacio determinado para las madres trabajadoras que se encuentran en período de lactancia.
- Cláusula séptima: Cumplimiento del plan de desarrollo de las personas
El SIS conviene en cumplir en cada año presupuestal, el plan de desarrollo de las personas para todos sus trabajadores. Este plan se desarrollará según el perfil del trabajador, en entidades de reconocido nivel académico, con financiamiento institucional, a fin de fortalecer el capital humano. Se dará prioridad al personal que hasta la fecha no ha recibido ninguna capacitación. Asimismo, el plan a desarrollar podrá incluir estudios de post grado, para lo cual el SIS se compromete a incluir en las etapas de programación y



formulación de su presupuesto en cada año fiscal, así como convenios con instituciones educativas de prestigio para que brinden las respectivas capacitaciones.

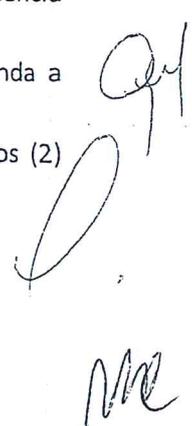
- Cláusula octava: Compensación de horas
El SIS conviene en brindar las facilidades para la compensación de horas de trabajo utilizadas cuando el trabajador asista a comisiones de servicio, reuniones de trabajo, entre otras actividades institucionales. Asimismo, pueden ser compensadas antes del horario de ingreso o en horas posteriores al horario de salida.

CONDICIONES ECONÓMICAS

- Cláusula novena: Asignación familiar
El SIS conviene en abonar mensualmente, de acuerdo a ley, la asignación familiar que le corresponde al trabajador.
El otorgamiento de este beneficio no está limitado, ni condicionado por los toques remunerativos existentes en la entidad, debiendo ser abonado a todo trabajador que acredite la existencia de hijos menores de edad o mayores de edad que cursen estudios superiores o universitarios, de acuerdo a las leyes de la materia.
- Cláusula décima: Compensación por tiempo de servicios
El SIS conviene en realizar el depósito de la compensación por tiempo de servicios (CTS), de acuerdo a ley, en la entidad financiera que el trabajador designe para tal efecto y en los plazos previstos, según crédito presupuestario asignado.

CONDICIONES OBLIGACIONALES

- Cláusula undécima: Licencia sindical
El SIS conviene en otorgar licencia sindical, con goce de haber, a los miembros de la Junta Directiva, en la forma siguiente:
 - (1) La licencia sindical será de 30 días calendario al año.
 - (2) La cantidad de días será utilizada, indistintamente, por el conjunto de miembros de la junta directiva. A partir del exceso se considerará como licencia sin goce de haber. El SIS otorgará la licencia al o los dirigentes que indique el Secretario General, o quien haga sus veces, mediante comunicación escrita. El Secretario General está obligado a comunicar por escrito o vía e mail al Director General de OGAR el uso de la licencia sindical, en la siguiente forma:
 - a. Con cinco (5) días hábiles de anticipación, cuando la licencia comprenda a todos los miembros de la junta directiva.
 - b. Con tres (3) días hábiles de anticipación, cuando comprenda hasta dos (2) integrantes de la Junta Directiva, que el Secretario General indique.



- c. Con un día hábil de anticipación, en casos excepcionales, para uno de los siguientes dirigentes: Secretario General, Secretario de Defensa y Secretario de Organización.

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria abarquen las licencias sindicales otorgadas a los dirigentes, se entenderá laborado para todos los efectos legales y contractuales, de forma tal que el trabajador no sufra ningún perjuicio económico, ni la pérdida de sus remuneraciones y/o beneficios de cualquier naturaleza, por desempeñar cargos de representación sindical.

- Cláusula duodécima: Extensión del fuero sindical
El SIS conviene en reconocer el goce del fuero sindical a los ocho (8) miembros residentes en la ciudad de Lima que forman parte integrante de la Junta Directiva del SITRASIS.
- Cláusula décimo tercera: Solución de controversias
Ambas partes acuerdan que ante cualquier divergencia de interpretación y/o aplicación del presente convenio colectivo o cualquier tema de afectación, será resuelto mediante un Tribunal Arbitral.
- Cláusula décimo cuarta: Paz laboral
Las partes al suscribir este convenio manifiestan su vocación permanente para promover relaciones laborales transparentes basadas en el respeto al diálogo como instrumento esencial y de otras formas pacíficas de solución de conflictos.

VIGENCIA Y ÁMBITO

- Cláusula décimo quinta: Vigencia del convenio colectivo
El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de un (1) año, a partir del 1 de setiembre de 2012 hasta el 31 de agosto de 2013.
- Cláusula décimo sexta: Ámbito de aplicación
El presente convenio colectivo comprende a todos los trabajadores CAP y CAS, en lo que sea aplicable, que tengan relación existente y a los que se incorporen con posterioridad a su firma.

Importa indicar que, conforme señala el propio SIS, las partes han arribado a acuerdos parciales, durante diversas reuniones de trato directo, acerca de las condiciones de trabajo y cláusulas obligacionales; por lo que el SIS considera que tales acuerdos "deben formar parte del presente convenio colectivo por su carácter obligatorio".

En consecuencia, el SIS ha incluido en su propuesta final "los acuerdos arribados por ambas partes en reuniones de trato directo".

18. Las partes presentaron oportunamente las observaciones que consideraron pertinentes respecto de la propuesta final presentada por la parte contraria
19. En una audiencia de informes orales, ambas partes sustentaron sus respectivas propuestas finales y expresaron sus alegaciones respecto a la de la parte contraria.

III. FUNDAMENTOS Y ALCANCES DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL

20. El artículo 139 inciso 1 de la Constitución del Estado establece la jurisdicción arbitral:

Es principio y derecho de la función jurisdiccional, "La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral".

21. Ahora bien, el arbitraje es la forma de resolución de conflictos por la cual las partes deciden someter su controversia a la decisión de un tercero, sea Árbitro o Tribunal Arbitral, a quien invisten de competencia para tal fin. Se trata, por tanto, de un medio de solución de conflictos al que pueden recurrir voluntariamente las partes concernidas, que implica trasladar la competencia resolutoria de las partes "hacia afuera" (heterocomposición).
22. El arbitraje, como institución, ha demostrado a lo largo de los años una enorme utilidad para la vida en sociedad; su fundamento trasciende la esfera de la autonomía de la voluntad de las partes y ha alcanzado sustento constitucional como "jurisdicción de excepción".
23. El origen constitucional de la vía arbitral ha quedado consagrado concluyente y gráficamente por el Tribunal Constitucional, cuando ha afirmado que:

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

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

"De allí que proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetiva, ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51 de la Carta Magna; ambas dimensiones (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia. Tensión en la cual el árbitro o

tribunal arbitral aparece en primera instancia como un componedor jurisdiccional, sujeto, en consecuencia, a la jurisprudencia constitucional de este Colegiado.

"Así, la jurisdicción arbitral, que se configura con la instalación de un Tribunal Arbitral en virtud de la expresión de la voluntad de los contratantes expresada en el convenio arbitral, no se agota en las cláusulas contractuales ni con lo establecido por la Ley General de Arbitraje, sino que se convierte en sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, con plenos derecho de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales"¹.

24. Sobre la naturaleza constitucional de la jurisdicción arbitral se ha pronunciado Oswaldo Hundskopf, quien apunta que "Si bien las partes escogen a los árbitros o se someten a un Tribunal Arbitral, la facultad de los mismos está, más que en la autonomía de la voluntad de las partes, en el reconocimiento por la Constitución"².
25. En este marco, el supremo intérprete de la Constitución ha indicado, en la misma sentencia citada, en términos amplios y concluyentes, que:

"El reconocimiento de la jurisdicción arbitral comporta la aplicación a los tribunales arbitrales de las normas constitucionales y, en particular, de las prescripciones del artículo 139 de la Constitución, relacionadas a los principios y derechos de la función jurisdiccional. Por ello, el Tribunal considera y reitera la protección de la jurisdicción arbitral, en el ámbito de sus competencias, por el principio de "no interferencia" referido en el inciso 2) del artículo constitucional antes citado, que prevé que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional, ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Los tribunales arbitrales, por consiguiente, dentro del ámbito de su competencia, se encuentran facultados para desestimar cualquier intervención y/o injerencia de terceros – incluida autoridades administrativas y/o judiciales – destinada a avocarse a materias sometidas a arbitraje, en mérito a la existencia de un acuerdo arbitral y la decisión voluntaria de las partes.

"Es por tal motivo que este Tribunal considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la "kompetenz-kompetenz" previsto en el artículo 39° de la Ley General de Arbitraje – Ley N° 26572³-, que faculta a los árbitros a decidir acerca de las materias de su competencia, y en el artículo 44 del referido cuerpo legal, que garantiza la competencia de los árbitros para conocer y resolver, en todo momento, las cuestiones controvertidas que se promueven durante el proceso arbitral, incluida las pretensiones vinculadas a la validez y eficacia del convenio.

¹ Fundamento 11 de la sentencia del Tribunal Constitucional del 28 de febrero de 2006, dictada en el expediente No. 6167-2005-PHC/TC.

² HUDSKOPF, Oswaldo, *El control difuso en la jurisdicción arbitral*, en revista "Diálogo con la Jurisprudencia", Lima, Gaceta Jurídica, abril 2006, No. 91, página 17.

³ Hoy, artículos 40 y 41 del Decreto Legislativo 1071.

Este colegiado resaltó la suma importancia práctica que reviste dicho principio, a efectos de evitar que una de las partes, que no desea someterse al pacto de arbitraje, mediante un cuestionamiento de las decisiones arbitrales y/o la competencia de los árbitros sobre determinada controversia, pretenda convocar la participación de jueces ordinarios, mediante la interposición de cualquier acción de naturaleza civil y/o penal, y desplazar la disputa al terreno judicial.

"Lo expuesto no impide que posteriormente se cuestione la actuación arbitral por infracción de la de la tutela procesal efectiva, conforme las reglas del Código Procesal Constitucional.

"Este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral, sobre materias de carácter disponible (artículo 1 de la Ley General de Arbitraje), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria. El control judicial, conforme a la ley, debe ser ejercido ex post, es decir, a posteriori, mediante los recursos de apelación y anulación del laudo previstos en la Ley General de Arbitraje. Por su parte, el control constitucional deberá ser canalizado conforme a las reglas establecidas en el Código Procesal Constitucional; vale decir que tratándose de materias de su competencia, de conformidad con el artículo 5, numeral 4 del precitado código, no proceden los procesos constitucionales cuando no se hayan agotado las vías previas. En ese sentido, si lo que se cuestiona es un laudo arbitral que verse sobre derechos de carácter disponible, de manera previa a la interposición de un proceso constitucional, el presunto agraviado deberá haber agotado los recursos que la Ley General de Arbitraje prevé para impugnar dicho laudo"⁴.

26. Los argumentos vertidos en la sentencia antes referidos, mantienen pleno vigor, pues el Decreto Legislativo 1071, que regula actualmente el arbitraje, en su artículo 3 alude a la no intervención de la autoridad judicial y reitera que el Tribunal Arbitral tiene plena independencia y no está sometido a orden, disposición o autoridad que menoscabe sus atribuciones; más aún, que tiene plenas atribuciones para iniciar y continuar con el trámite de las actuaciones arbitrales, decidir acerca de su propia competencia y dictar el laudo.

IV. EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

27. Entendida la importancia del arbitraje como jurisdicción excepcional, vale sostener que las relaciones laborales se configuran, en gran medida, en torno a la convivencia de dos intereses distintos y opuestos en muchos casos: los de los trabajadores, y los de los empleadores. Ello genera que en la relación laboral haya un conflicto subyacente que se manifiesta calladamente

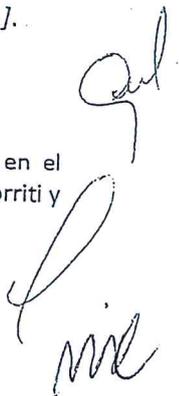
⁴ Fundamentos 12, 13 y 14 de la sentencia del Tribunal Constitucional del 28 de febrero de 2006, dictada en el expediente No. 6167-2005-PHC/TC.

gud
me

en algunos casos, y en otros de manera abierta. En este aspecto, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos, entre los que está el propio Derecho al Trabajo, en general, y los medios alternativos de solución de conflictos, en especial, para procesar y resolver las controversias laborales, de preferencia de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución.

28. Tanto es así que la obligación de atender especialmente la conflictividad laboral ha alcanzado rango constitucional. En efecto, el artículo 28 de la Carta Magna establece que *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: [...] Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales"*.
29. El Tribunal Constitucional ha interpretado acertadamente este artículo, señalando que "a tenor del inciso 2 del artículo 28 de la Constitución, la intervención del Estado debe observar dos aspectos muy concretos, a saber: *"Fomentar el convenio colectivo y promover formas de solución pacíficas de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva (...). En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada. En cuanto a lo segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje"*⁵.
30. Entonces, queda claro que el Estado no sólo busca resolver los conflictos laborales sino que pretende que se resuelvan de la forma más armónica posible, evitando que las discrepancias se mantengan abiertas y se manifiesten de manera más aguda. Debe señalarse que la Constitución señala la obligación de promoción como labor del Estado, por lo que el Poder Legislativo no puede mantenerse al margen de ella, sino que más bien, es uno de los agentes principales través de los cuales debe materializarse este deber constitucional.
31. El arbitraje es, en efecto, una forma pacífica de solución de conflictos que el Estado debe promover, de esta forma la controversia generada entre trabajadores y empleadores se logra resolver mediante un procedimiento ordenado al que las mismas partes se someten.
32. El Tribunal Constitucional sostiene que la promoción por parte del Estado se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes: - *Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica. – Otorgar satisfacción mancomunada por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral [...]*.

⁵ Fundamento 35 de la sentencia del Tribunal Constitucional del 12 de agosto de 2005, dictada en el expediente No. 008-2005-PI/TC sobre la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Juan José Gorriti y otros contra diversos artículos de la Ley 28175.



33. La solución a los conflictos laborales mediante el arbitraje está regulada también en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (artículos 61 y siguientes), que consagra y desarrolla detalladamente el arbitraje como una alternativa frente al ejercicio del derecho de huelga. De allí que esta regulación resulta idónea para dar cumplimiento a la obligación constitucional de promover todos aquellos medios que ayuden a la generación de paz social, en un ámbito en el que se procesan justamente los conflictos laborales: la negociación colectiva.
34. Por lo descrito, el arbitraje laboral se sustenta en su consagración constitucional genérica, prevista en el artículo 139 inciso 1 de la Constitución; pero también tiene un reconocimiento propio en el artículo 28 inciso 2 de esta, en el que sus fundamentos giran alrededor de una materia (la laboral) en la que la conflictividad es permanente, por lo que la búsqueda de paz social se convierte en una necesidad perentoria.

V. GARANTÍA DEL CONTROL DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDAD

35. Entendido el arbitraje como una jurisdicción excepcional, el Tribunal Constitucional ha señalado en forma concluyente que *"toda jurisdicción [debe] poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional (como las del Poder Judicial), [por lo que] es consecuencia necesaria de ello que la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución pueda también ser ejercida por los árbitros en la jurisdicción arbitral, pues el artículo 138 no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdicción ordinaria o constitucional"*⁶.
36. Si esto es así, "de presentarse en un proceso arbitral una incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, *los árbitros deben preferir la primera*"⁷.

VI. LAS RESTRICCIONES PRESUPUESTARIAS Y SU INAPLICACIÓN

37. En vista de lo expuesto en los apartados que anteceden, el Tribunal Arbitral reitera que la Constitución es la Norma Suprema y, como tal, debe primar sobre cualquier otra disposición legal, como explícitamente consagra su artículo 51: *"La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente"*.

Por lo tanto, la existencia de una norma que contravenga su texto deberá ser interpretada conforme a la Constitución, y si ello no es posible no deberá aplicarse, activándose en consecuencia, la garantía del control difuso de la constitucionalidad, reconocida a la jurisdicción arbitral. Ello es una consecuencia natural de su carácter normativo, de su rango superior y del establecimiento de la obligación de garantizar el respeto de los derechos fundamentales (artículo 44 de la Constitución), como un deber fundamental del Estado.

⁶ Expediente No. 142-2011-PA/TC, fundamento 24.

⁷ Expediente No. 142-2011-PA/TC, fundamento 25.

38. Por otro lado, este Tribunal Arbitral debe centrar su análisis en la 58 Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, publicada el 4 de diciembre de 2012, dadas su manifiesta inconstitucionalidad y singular gravedad.

VII. VICIOS DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTENIDOS EN LA 58 DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL DE LA LEY 29951, LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2013

39. Corresponde, en primer lugar, transcribir la 58 Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, a efectos de poner de relieve los vicios de inconstitucionalidad que contiene y que determinan la aplicación legítima de la garantía de control difuso de constitucionalidad.

Dicha norma establece:

“Los procedimientos de negociación colectiva o arbitraje en materia laboral de entidades y empresas del Estado se desarrollan con sujeción a las normas de derecho respectivas vigentes, debiendo contar con el respectivo dictamen económico financiero, a que se hace referencia el artículo 56º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, y que debe tener en cuenta lo establecido por la presente disposición.

“Los procedimientos de negociación o arbitraje laboral solo podrán contener condiciones de trabajo.

“Para el caso de las entidades que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público, dichas condiciones se financian con cargo a la disponibilidad presupuestaria de cada entidad sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos, y a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dictarán las normas complementarias para la mejor aplicación de la presente disposición.

“Asimismo, dispóngase que son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o los laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la presente disposición. Los árbitros que incumplan lo dispuesto en la presente disposición no podrán ser elegidos en procesos arbitrales de negociaciones colectivas en el Sector Público de conformidad con las disposiciones que, mediante Decreto Supremo, establecerá el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos.

"La presente disposición entra en vigencia a partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, se aplica a las negociaciones y procesos arbitrales en trámite y, es de carácter permanente en el tiempo".

40. Ahora bien, una restricción que suponga que únicamente se pueda negociar condiciones de trabajo y no condiciones económicas, solo podría alcanzar la capacidad propositiva de las entidades públicas o de las Empresas del Estado, pero en modo alguno podría ser aplicable a los árbitros o tribunales arbitrales, en atención a su calidad de jurisdicción especial con reconocimiento constitucional. Admitir una restricción legal de este tipo, sería equiparable a imponer a los jueces de la jurisdicción ordinaria o constitucional una limitación total a aplicar justicia, lo cual es a todas luces inadmisibles por ser una manifiesta transgresión a la unidad de la función jurisdiccional y la división de poderes del Estado.
41. Asimismo, establecer que la negociación colectiva (y el arbitraje laboral) únicamente pueden referirse a condiciones de trabajo supone una violación flagrante al deber de promoción de la negociación colectiva, de fomento de formas pacíficas de solución de los conflictos colectivos de trabajo (recogido en el artículo 28 inciso 2 de la Constitución) y al principio de negociación colectiva libre y voluntaria recogido en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
42. En la práctica, la prohibición de incrementos salariales vulnera el derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 28 de nuestra Constitución. Además, la propia Constitución no establece limitación alguna al contenido de la negociación colectiva. Es preciso considerar que el derecho constitucional a la negociación colectiva debe interpretarse conforme a los Convenios 87 y 98 OIT, en aplicación de la IV Disposición Final y Transitoria de la Constitución, según los cuales, el derecho de negociación colectiva debe ejercerse de modo libre, voluntario y de buena fe. Por ello, cualesquiera restricciones al contenido de la negociación colectiva debe considerarse contraria a la Constitución y a los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.
43. Por su parte, la Corte Suprema en Ejecutoria Suprema de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente (expediente No. 2491-2011, del 10 de noviembre de 2011) se ha pronunciado de la siguiente forma: *"DÉCIMO: [...]Este Colegiado considera que la disposición presupuestaria invocada por la recurrente que prohíbe efectuar incrementos y reajustes en las remuneraciones en los últimos cinco años en los tres niveles de gobierno, "terminaría por desconocer el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, ya que se negaría de plano la posibilidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los destinatarios, que es precisamente la razón de ser de la negociación colectiva; con lo que se infringiría la obligación del Estado de fomentar a través de la negociación colectiva y los medios alternativos de solución de conflictos, entre ellos el arbitraje, la resolución de los conflictos laborales existentes de manera definitiva, autónoma y vinculante".* Podemos apreciar, entonces, una tendencia clara respecto a la protección del contenido esencial de la negociación colectiva.

Qui
Pine

44. Esta violación ha sido recogida y cuestionada por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Caso 2690 presentado en el año 2010 ante dicho Comité (Informe N° 357) por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú, derivado de la negativa de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) de someter a arbitraje la negociación colectiva entre el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT y la referida Entidad Tributaria. De este modo, el Comité concluyó lo que a continuación se indica:

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

45. Por tanto, una prescripción normativa en este sentido, es manifiestamente inconstitucional y por tanto, no debe ser aplicada en virtud del deber-derecho derivado de la garantía del control difuso de constitucionalidad. Cabe puntualizar que en este caso, el control difuso cumple con la regla contenida en el Fundamento 26 de la Sentencia expedida por el Pleno del Tribunal Constitucional en el expediente No. 142-2011-PA/TC, que prescribe:

"26. No obstante, el ejercicio del control difuso de constitucionalidad en la jurisdicción arbitral debe ser objeto, como se acaba de expresar, de modulación por este Supremo Intérprete de la Constitución, con el propósito de que cumpla debidamente su finalidad de garantizar la primacía de la Constitución y evitar así cualquier desviación en el uso de este control constitucional. Por ello, se instituye la siguiente regla:

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

De lo reseñado podemos inferir que no es posible obtener de la 58 Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año

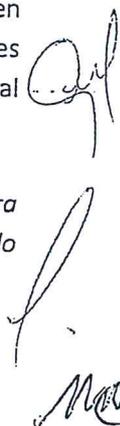
Fiscal 2013, una interpretación compatible con la Constitución en cuanto al contenido esencial del derecho a la negociación colectiva.

46. Asimismo, encontramos incoherente el establecimiento de la restricción aludida reconociéndole "carácter permanente", debido a que la referida 58 Disposición Complementaria es una norma inserta en una ley de presupuesto para un ejercicio económico determinado, esto es, el año 2013. Ello no obstante, tal "carácter permanente" implica la imposibilidad de negociar o laudar sobre condiciones económicas definitivamente.
47. Al respecto, este Tribunal Arbitral reconoce que pueden existir circunstancias en las cuales sea razonable y necesario establecer limitaciones a la capacidad de proponer dentro del marco de la negociación colectiva. Por ejemplo, se puede admitir excepcionalmente tales limitaciones en casos de crisis financiera o dada la urgencia que pueda tener un país de introducir medidas de estabilización fiscal. Ahora bien, este tipo de limitaciones no deben ser colocadas de manera subjetiva, sino que deberán ser necesariamente objetivas y no arbitrarias, irrazonables ni desproporcionadas, agregando que son excepcionales y nunca permanentes.
48. Al respecto, la OIT a través del Comité de Libertad Sindical, en el Informe No. 357 concerniente al Caso 2690, reitera lo señalado en el informe 287 expedido en el Caso 1617:

"El Comité recuerda que al examinar alegatos sobre trabas y dificultades para negociar colectivamente en el sector público expresó que «es consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado y de que el periodo de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la Ley de Presupuestos del Estado, lo cual puede plantear dificultades» [véase 287° Informe caso núm. 1617 (Ecuador), párrafos 63 y 64]. El Comité señala, por otra parte, que en numerosas ocasiones ha indicado que «si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un periodo razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores» [Véase Recopilación, op. cit. Párrafo 1024]"

49. A esto se agrega el Estudio General del 2012 realizado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una globalización equitativa, donde se argumenta que:

"En lo relativo a los salarios de la administración pública, la Comisión considera que los funcionarios que no estén empleados en la administración del Estado



deberían poder negociar colectivamente sus condiciones salariales y que una mera consulta con los sindicatos interesados no basta para satisfacer las prescripciones del convenio al respecto”.

50. Por lo expuesto, este Tribunal Arbitral rechaza cualesquiera restricciones de carácter permanente, más aún al encontrarse el Perú en un contexto de crecimiento económico sostenido durante los últimos años, infiriendo que no podríamos encontrarnos ante una necesidad de estabilización derivada de una crisis económica como se pretende dar a entender. Por ello, la 58 Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, contraviene, abierta y frontalmente, las normas constitucionales atinentes al derecho a la negociación colectiva y al deber promocional y de fomento de solución pacífica de los conflictos laborales. En consecuencia, ella no debería ser aplicada; en atención a la supremacía constitucional y vía control difuso de constitucionalidad.
51. Respecto al establecimiento de la sanción de inhabilitación a los árbitros que contravengan las disposiciones contenidas en la 58 Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, recurrimos a la teoría del ejercicio abusivo de un derecho por parte del propio Estado, ejercicio proscrito por la Constitución en su artículo 103 y desarrollado en el artículo II del Título Preliminar del Código Civil. En tal virtud, resulta por demás arbitrario que se ordene la cancelación del registro y la consecuente inhabilitación de los árbitros que fallen en contravención de una disposición abiertamente inconstitucional.
52. Según indica el último párrafo de la 58 Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, esta misma 58 Disposición Complementaria Final entraría en vigencia al día siguiente de su publicación (es decir, el 5 de diciembre de 2012), precisando que *“se aplica a las negociaciones y procesos arbitrales en trámite”*.
53. No obstante ello, en manifiesta contradicción e incongruencia con la 58 Disposición Complementaria Final, la 130 Disposición Complementaria Final de la misma Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, indica expresamente que: *“La presente ley entra en vigencia a partir del 1 de enero de 2013, salvo los párrafos 16.1 y 16.3 el artículo 16; el artículo 21 y la segunda, décima cuarta, vigésima primera, vigésima segunda y vigésima cuarta disposiciones complementarias y finales; y la única disposición complementaria transitoria que rigen a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.”*
54. De la simple lectura de esta última disposición transcrita, puede apreciarse fácilmente que esta no incluye a la 58 Disposición Complementaria Final dentro del grupo de normas que excepcionalmente entrarán en vigencia antes del 1 de enero de 2013, es decir, esto es a partir

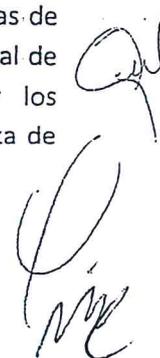



del día siguiente de la publicación de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, en el diario oficial El Peruano.

55. Siendo así y haciendo una interpretación sistemática de las disposiciones contenidas en la Ley 29951, puede concluirse válidamente que la 58 Disposición Complementaria Final de esta no entraría en vigencia al día siguiente de la publicación de aquella, por no estar contemplada dentro de las excepciones o salvedades previstas en la 130 Disposición Complementaria Final de la misma Ley 29951.
56. Todas y cada una de las restricciones establecidas por la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, resultan ser incompatibles con la Constitución, al establecer restricciones irrazonables, desproporcionadas y absolutas al ejercicio de la negociación colectiva para los trabajadores. Asimismo, tales disposiciones son inconstitucionales en tanto que pretenden condicionar la actuación de los árbitros, lo que transgrede abiertamente la garantía de independencia jurisdiccional. De igual modo, las disposiciones contenidas en la 58 Disposición Complementaria Final de la Ley 29951 con relación al arbitraje laboral, a los laudos y a los árbitros los fuerza a fallar abdicando de su deber de preferir la norma constitucional por sobre la norma legal que se le oponga, lo que no puede ser avalado por este Tribunal Arbitral.
57. En definitiva, este Tribunal Arbitral, ejerciendo su atribución de control difuso de constitucionalidad de las leyes, considera no aplicable al presente caso las disposiciones siguientes, contenidas en la Ley 29551, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013: "Los procedimientos de negociación o arbitraje laboral solo podrán contener condiciones de trabajo"; y "dispóngase que son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o los laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la presente disposición".

VIII. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

58. Con vista de las propuestas finales de cada una de las partes, de las observaciones formuladas por estas respecto del proyecto de fórmula final presentado por la otra y del dictamen económico-laboral No. 75-2013-MTPE/2/14.1 del 7 de junio de 2013 elaborado por la Dirección de Políticas y Normativa de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y atendidos (en audiencia del 15 de mayo de 2013) los informes orales de las partes, el Tribunal Arbitral:
- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 65 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y 57 y 61-A de su Reglamento, 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, debido a la naturaleza de



fallo de equidad atribuida al laudo, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida.

- Ha compulsado las propuestas finales de las partes y realizado el análisis y valorización pertinentes, concluyendo POR UNANIMIDAD en escoger la propuesta final del SITRASIS y atenuar esta.
- Al efecto, ha tenido presente el principio de la razonabilidad del Derecho del Trabajo – cuya aplicación debe orientar a los actores sociales y demás operadores de la disciplina–. A mayor abundamiento y en el ámbito de los conflictos del trabajo y sus medios de solución, debe relievase que en la definición de tales conflictos “pueden ser observados todos los principios típicos del derecho procesal del trabajo, diversos y, en algunos casos, antagónicos a los que rigen en el derecho procesal común”⁸, al tiempo que deben ser resueltos “en función de criterios económicos, prácticos, políticos y equitativos”⁹.

ATENUACIÓN POR EQUIDAD

59. El Tribunal Arbitral ha acogido POR UNANIMIDAD la propuesta final del SITRASIS y decide también POR UNANIMIDAD atenuar esta según se expone en la parte resolutive de este laudo, por las razones siguientes:

- Por equilibrio interno, aspecto que determina el otorgamiento completo de uno de los puntos planteados en dicha propuesta (en concreto, la bonificación por cierre de pliego) aunque así mismo el no otorgamiento de otro de tales puntos (en concreto, servicios de atención de salud por parte de una compañía de seguros privada).
- Por corresponder este arbitraje a la primera negociación colectiva realizada entre las partes. Sobre el punto, debe considerarse que la negociación colectiva procura el mejoramiento de la situación y de la calidad de vida de los trabajadores. Tal mejoramiento debe darse en el decurso del tiempo, preferentemente por acuerdo entre los actores sociales: trabajadores organizados y empleador. En este sentido, son las propias partes las que deberán ir incrementando, poco a poco, los montos de las remuneraciones y beneficios; en el caso, respecto a los otorgados por este laudo a falta de acuerdo entre las partes en esta primera negociación colectiva.
- Para compensar debidamente el esfuerzo y la colaboración de los trabajadores, pero sin afectar desproporcionadamente los costos del SIS concernientes a la gestión de personal. Del cotejo entre las sumas atenuadas con las referidas en el dictamen económico-laboral No. 75-2013-MTPE/2/14.1 del 7 de junio de 2013 elaborado por la Dirección de Políticas y

⁸ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Estudo preliminar*. En: DE BUEN, Néstor (coordinador), *A solução dos conflitos trabalhistas. Perspectiva Ibero-americana*, São Paulo, LTR, 1986, p. 13.

⁹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *A solução...*, cit., p. 25.

al
O.
ME

Normativa de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se advierte una notoria reducción del costo anual que el otorgamiento de aquellas habrá de significar al SIS respecto al que debería asumir de contemplarse en el laudo la propuesta final del SITRASIL tal cual fue formulada.

Como resultado de las razones expuestas:

- Acerca de la asignación por escolaridad:

Una asignación por escolaridad equivalente al 40% de una remuneración mensual promedio estimada por el Tribunal Arbitral en unos S/. 2 000,00, según puede inferirse de los datos y cifras presentados en el dictamen económico-laboral No. 75-2013-MTPE/2/14.1 del 7 de junio de 2013, asciende a unos S/. 800,00 por trabajador.

Además, este beneficio no constituye remuneración según tienen establecido los artículos 7 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y 19 inciso f) de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Por eso mismo, su otorgamiento no repercute en la remuneración computable o base de cálculo para otras remuneraciones (remuneración vacacional, gratificaciones legales) o beneficios (compensación por tiempo de servicios).

- Acerca de las asignaciones por alimentación:

El Tribunal Arbitral decide que la asignación por alimentación se fije en S/. 12,00 por cada día de trabajo efectivo. Es decir, el otorgamiento de la asignación por alimentación está supeditado a la asistencia del trabajador al centro de trabajo.

- Acerca de la asignación por movilidad:

El Tribunal Arbitral decide que la por movilidad se fije en S/. 8,00 por cada día de trabajo efectivo. Es decir, el otorgamiento de la asignación por movilidad está supeditado a la asistencia del trabajador al centro de trabajo.

Así introducida, la asignación por movilidad no constituye remuneración según tienen establecido los artículos 7 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y 19 inciso e) de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Por eso mismo, su otorgamiento no repercute en la remuneración computable o base de cálculo para otras remuneraciones (remuneración vacacional, gratificaciones legales) o beneficios (compensación por tiempo de servicios).

- Acerca del subsidio por fallecimiento:

El Tribunal Arbitral decide que el subsidio por fallecimiento se fije en dos remuneraciones mensuales en caso de fallecimiento del empleado y de una remuneración mensual en caso del fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.

Así mismo, el subsidio por fallecimiento no constituye remuneración según tienen establecido los artículos 7 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y 19 inciso e) de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Por eso mismo, su otorgamiento no repercute en la remuneración computable o base de cálculo para otras remuneraciones (remuneración vacacional, gratificaciones legales) o beneficios (compensación por tiempo de servicios).

60. Acerca del seguro de atención de salud:

El Tribunal Arbitral considera inviable esta propuesta, tal cual ha sido planteada; particularmente, por la forma imprecisa en que ha sido redactada según acreditan las declaraciones siguientes: "servicios de atención de salud por parte de una compañía de seguros privada", "un plan que esté adscrito a las mejores clínicas del país" (letras cursivas nuestras). A juicio de este Tribunal Arbitral, tales inexactitudes generarían asimismo problemas de aplicación, que acaso tornarían inejecutable la propuesta y la constituirían en causante de controversias o conflictos, lesivos de relaciones laborales armoniosas que el presente laudo procura promover.

61. Acerca de la bonificación por cierre de pliego:

El Tribunal Arbitral acoge el monto propuesto por el SITRASIS (S/. 6 000,00).

Además, la bonificación por cierre de pliego no constituye remuneración según tienen establecido los artículos 7 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y 19 inciso a) de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Por eso mismo, su otorgamiento no repercute en la remuneración computable o base de cálculo para otras remuneraciones (remuneración vacacional, gratificaciones legales) o beneficios (compensación por tiempo de servicios).

Por cuanto toca a la indicación expresa incluida en la propuesta final respecto a que la bonificación por cierre de pliego "se abonará dentro de los ocho días siguientes a la fecha de suscripción de la presente convención colectiva", el Tribunal Arbitral advierte que es inaplicable toda vez que no existe un acuerdo al respecto adoptado por las propias partes.

VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

62. Para evitar controversias futuras, el Tribunal Arbitral considera necesario e importante precisar la vigencia de la convención colectiva de trabajo.
63. Al respecto:
- En primer lugar, importa anotar que, según establece el artículo 70 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, "Los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa".
 - En segundo lugar, corresponde recordar que, según establece el artículo 43 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención colectiva de trabajo rige: desde el día siguiente al de la caducidad de la convención anterior o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción (inciso b); durante el período que acuerden las partes y, a falta de acuerdo, su duración es de un año (inciso c).
64. En el presente caso y conforme ha sido indicado en el acto de inicio del proceso arbitral, según da cuenta el acta pertinente, el presente proceso arbitral se realiza con vistas a "solucionar el primer pliego de peticiones presentado por EL SINDICATO [el SITRISIS] a LA ENTIDAD [el SIS]" (punto primero del acta de inicio del proceso arbitral, suscrita el 14 de marzo de 2013).
65. El convenio colectivo rige desde el 1 de julio de 2012 hasta el 30 de junio de 2013.

Por tanto,

SE RESUELVE:

1. Acoger y atenuar POR UNANIMIDAD la propuesta del SITRISIS, de la siguiente manera:
 - **ASIGNACIÓN POR ESCOLARIDAD**
El SIS conviene en otorgar a los trabajadores una asignación por escolaridad, equivalente al cuarenta por ciento (40%) de la remuneración mensual de cada trabajador, la misma que será abonada en febrero de cada año.
 - **ASIGNACIONES POR ALIMENTACIÓN Y MOVILIDAD**
El SIS conviene en otorgar a los trabajadores las siguientes bonificaciones:
 - (1) Asignación por alimentación: S/. 12,00 (Doce y 00/100 Nuevos Soles) por cada día efectivo de trabajo.
 - (2) Asignación por movilidad: S/. 8,00 (Ocho y 00/100 Nuevos soles) por cada día efectivo de trabajo.

- **SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO**

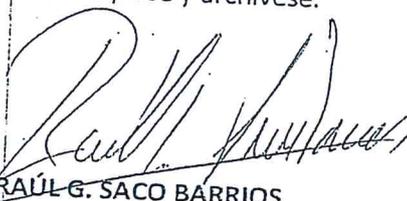
El SIS conviene en otorgar un subsidio por fallecimiento del trabajador, o su cónyuge, hijos o padres en la forma siguiente:

- (1) Dos remuneraciones mensuales (100%), en caso de fallecimiento del empleado, el cual será entregado al cónyuge y, en defecto de este, al familiar directo que haya indicado el trabajador a la empresa mediante comunicación escrita.
- (2) Una remuneración mensual (100%), en caso del fallecimiento del cónyuge, hijos o padres. Este será entregado al trabajador apenas este comunique el deceso del familiar al empleador, con la obligación de presentar oportunamente el certificado de defunción.

- **BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO**

El SIS se compromete a abonar a los trabajadores sindicalizados el pago de una bonificación por cierre de pliego ascendente a S/. 6 000,00 (Seis mil y 00/100 Nuevos Soles).

2. El convenio colectivo rige desde el 1 de julio de 2012 hasta el 30 de junio de 2013.
3. Regístrese, comuníquese a las partes, cúmplase y archívese.


RAÚL G. SACO BARRIOS
Presidente del Tribunal Arbitral


MARTÍN A. CARRILLO CALLE
Árbitro


CARLOS R. TICERÁN ESPEJO
Árbitro