

Voluntario
unipersonal
público

LAUDO ARBITRAL

En la ciudad de Arequipa, a los veintidós días del mes de **Noviembre del dos mil trece** el Arbitro Unipersonal Dr. Hugo Félix Rosas Villanueva, designado por acuerdo de partes para dar solución a la Negociación Colectiva 2013 seguida por **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA EPS SEDAPAR S.A.** tramitada ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo de Arequipa materia del Expediente N° 004-2013-GRA-GRTPE-DPSC-AREQ emite el Laudo Arbitral en ejercicio de las facultades reconocidas por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

I. ANTECEDENTES

1. Mediante Acta de Compromiso Arbitral de fecha trece de Noviembre del dos mil trece en su sexta cláusula, que obra a folios ciento noventa y siete del expediente 004-2013-GRA-GRTPE-DPSC-AREQ se acordó que las partes **EPS SEDAPAR S.A.** (en adelante La Empresa) y el **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA EPS SEDAPAR S.A.** (en adelante El Sindicato) en virtud de lo dispuesto en el artículo 61 del Decreto Supremo 010-2003-TR, expresa, libre y voluntariamente sometieron a Arbitraje la negociación colectiva.
2. Al no haber arribado a acuerdo alguno en trato directo ni en conciliación, las partes decidieron someter a la solución del Tribunal Arbitral el Pliego de Reclamos de la negociación colectiva 2013, tal como puede apreciarse en el Acta de Compromiso Arbitral antes citada.
3. Tanto el SINDICATO como la EMPRESA cumplieron con nombrar como único árbitro al Dr. HUGO FÉLIX ROSAS VILLANUEVA, según Acta de compromiso Arbitral-Pliego de Reclamos 2013
4. El ÁRBITRO UNIPERSONAL mediante Resolución N° 01-2013, convocó a las partes para el inicio del proceso arbitral a la Audiencia que se llevo a cabo con fecha dieciocho de Noviembre del dos mil trece, en dicha Audiencia el árbitro aceptó formalmente la designación, se instaló el Proceso Arbitral y se declaró formalmente iniciado el proceso. En dicha oportunidad EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA EPS SEDAPAR S.A. Y LA EMPRESA SEDAPAR S.A. hicieron entrega por escrito al árbitro unipersonal de sus respectivas propuestas finales, entregándose copia de cada propuesta a la otra parte, las mismas que fueron objeto de observación de una y otra parte en los términos que corren en autos con conocimiento de cada una de las partes respectivamente. Cabe resaltar que la principal observación formulada por la empresa versa sobre las prohibiciones y restricciones establecidas en la Ley General de Presupuesto, lo cual se aborda con amplitud en los considerandos 3.8. a 3.18 del presente Laudo Arbitral.
5. Con fecha 20 de Noviembre 2013, el Sindicato, mediante oficio N° 150-2013-SUTEPSAR, presento copia original del Dictamen Económico Laboral No. 153-2013-MTPE/2/14.1.



6. Al no existir medios probatorios de oficio o de parte por actuar, el Árbitro Unipersonal notificó a las partes de la conclusión de la Etapa de Prueba y los convocó para el 22 de Noviembre del 2013 a fin de darles a conocer el Laudo Arbitral 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
7. Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 55 D.S. 011-92-TR, se notificó de manera oportuna a las partes de todos los actos y resoluciones recaídas durante el proceso arbitral, los mismos que no han sido materia de cuestionamiento de las partes.

II. PROPUESTAS

2.1. La EMPRESA ha presentado su propuesta final considerando seis cláusulas:

1) **AMBITO:** Las partes convienen en reconocer que la presente Convención Colectiva comprende a todos los trabajadores de SEDAPAR S.A., con vínculo laboral vigente a la fecha de su suscripción. 2) **VIGENCIA:** La Empresa reconoce que los derechos y beneficios contenidos en las cláusulas de la presente convención colectiva tienen el carácter de permanente, salvo en aquellas cláusulas en las que se establezca lo contrario. El inicio de vigencia del Convenio es el 01 de Enero del 2013.

3) **ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:** La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en establecer la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores de acuerdo a la Constitución Política del Estado y el Protocolo de San Salvador. En situaciones donde la estabilidad en el empleo puede estar en riesgo por causas objetivas, las partes acuerdan evaluar todo tipo de alternativas a fin de garantizar la estabilidad de los trabajadores en su empleo. 4) **REESTRUCTURACIÓN DE SUELDOS Y CATEGORIAS:** La Empresa SEDAPAR S.A., y el SUTEPSAR, convienen en llevar adelante una reestructuración integral de la empresa, para cuyo fin se ha designado una Comisión de Trabajo integrada por ambas partes. 5) **BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD Y CUMPLIMIENTO DEL PMO:** La Empresa SEDAPAR S.A., conviene en otorgar a todos sus trabajadores una bonificación por cumplimiento de las metas de Gestión contenidas en PMO para el siguiente quinquenio en las condiciones antes establecidas. 6) **CAPACITACIÓN:** La Empresa SEDAPAR S.A., conviene en capacitar a todos sus trabajadores sin discriminación alguna y de acuerdo a las funciones que realice a fin de mejorar las competencias de cada uno de los servidores, cuyo costo será asumido al 100% por la Empresa.

2.2 **EL SINDICATO,** presenta su Propuesta Final de Convenio en el que se advierten veintiocho cláusulas, siendo tales : 1) **AMBITO:** Las partes convienen en reconocer que la presente Convención Colectiva comprende a todos los trabajadores de SEDAPAR S.A., con vigencia laboral vigente a la fecha de su suscripción. 2) **VIGENCIA:** La Empresa reconoce que los derechos y beneficios contenidos en las cláusulas de la presente Convención Colectiva tienen el carácter de permanente, salvo en aquellas cláusulas en las que se establezca lo contrario. El inicio del Convenio es el 1° de Enero del año 2013. 3) **REESTRUCTURA DE SUELDOS Y CATEGORIAS:** La Empresa SEDAPAR S.A. y el SUTEPSAR convienen en llevar adelante una



reestructuración integral en la Empresa para cuyo fin se ha designado una Comisión de Trabajo integrada por ambas partes. 4) **BONIFICACIÓN POR AGUAS SERVIDAS** La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en incrementar en S/ 2.00 (Dos 00/100 Nuevos Soles), por día efectivo de trabajo en forma permanente a los operarios y empleados que tengan relación directa con las aguas servidas, adicionales a los que ya se viene percibiendo a dicha condición de trabajo. 5) **BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD:** La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en incrementar la Bonificación por Escolaridad en la cantidad de S/ 300.00 (Trescientos 00/100 Nuevos Soles) y adicionales a lo que ya se viene percibiendo. 6) **BONIFICACIÓN POR DIA INTERNACIONAL DEL AGUA:** La Empresa SEDAPAR S.A. continuara otorgando en las mismas condiciones. 7) **BONIFICACIÓN POR EL DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO:** La Empresa SEDAPAR S.A. continuara otorgando en las mismas condiciones. 8) **BONIFICACIÓN POR EL ANIVERSARIO DE LA EMPRESA:** La Empresa SEDAPAR S.A. continuara otorgando en las mismas condiciones. 9) **BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD Y CUMPLIMIENTO DEL PMO:** La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en continuar otorgando a todos los trabajadores una Bonificación por cumplimiento de las Metas de Gestión contenidas en el PMO., para el siguiente quinquenio a partir de su aprobación por la SUNASS en las condiciones establecidas. 10) **BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO:** La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en otorgar una Bonificación por Cierre de Pliego por única vez de S/ 2,000.00 (Dos mil 00/100 Nuevos Soles), para todos los trabajadores a condición de que los mismos asuman los gastos de arbitraje que le corresponde al SUTEPSAR, hasta por un monto de S/ 50.00 (Cincuenta 00/100 Nuevos Soles), que serán descontados directamente de los reintegros que se generen del presente convenio. 11) **BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:** La Empresa SEDAPAR S.A. continuara otorgando en las mismas condiciones. 12) **ASIGNACIÓN ALIMENTICIA:** La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en incrementar a los trabajadores la Bonificación por Asignación Alimenticia por el monto de S/ 175.00 (Ciento Setenta y Cinco 00/100 Nuevos Soles) mensuales, en forma permanente, retroactivo al 1 de Enero 2013 y adicionales a lo que ya se viene percibiendo, con el carácter de fijo permanente y de libre disposición del trabajador. 13) **CANASTA NAVIDEÑA:** La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en incrementar el monto de la Canasta Navideña en S/ 100.00 (Cien 00/100 nuevos Soles) anuales y adicionales a lo que ya se viene percibiendo como condición de trabajo. 14) **JORNADA DE TRABAJO:** La Empresa SEDAPAR.S.A. conviene en respetar la jornada laboral de trabajo de 48 horas semanales para todo el personal en general de acuerdo con la Constitución Política del Estado, Convenios Colectivos y Normas laborales. 15) **HORARIO DE TRABAJO:** La Empresa SEDAPAR S.A. continuara aplicando en las mismas condiciones anteriores. 16) **CONTROLES MEDICOS:** La Empresa SEDAPAR S.A. continuara otorgando y aplicando en las mismas condiciones anteriores. 17) **UNIFORMES:** La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en continuar otorgando el uniforme a sus trabajadores para cuyo fin el SUTEPSAR, deberá participar para determinar la calidad y el color de los mismos, debiendo además



J

del
nro
4

acreditar dos participantes para conformar el Comité Especial de Selección uno como titular y otro como suplente. 18) **IMPLEMENTOS DE TRABAJO, HERRAMIENTAS E INSUMOS:** La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en conformar una comisión Multipartita para evaluar y actualizar la adquisición, existencia, frecuencia, uso y especificaciones técnicas de los implementos, herramientas y equipos de seguridad, comisión que debe estar presidida por el Jefe (a) de Seguridad Industrial e integrada por representantes de las áreas usuarias. 19) **LICENCIA SINDICAL:** La Empresa SEDAPAR S.A. continuara otorgando en las mismas condiciones anteriores y de acuerdo a las normas aplicadas. 20) **DESCUENTOS SINDICALES:** La Empresa SEDAPAR S.A. continuara aplicando en las mismas condiciones anteriores. 21) **DIAS DE PAGO DE REMUNERACIONES** La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en continuar haciendo efectivo el pago de las remuneraciones a todos los trabajadores el 15 y 30 de cada mes, dentro del horario de trabajo. En caso de coincidir estas fechas en días feriados, sábados y domingos, se hará efectivo el pago el días hábil laboral anterior. 22) **PAGO POR MOVILIDAD:** El SUTEPSAR S.A. de interponer una denuncia o acción judicial para solicitar el incremento por movilidad a partir del año 2007 en forma permanente y en las mismas condiciones del fallo judicial que otorgo un incremento por movilidad a la empresa continuando por representantes legales. Deberá abonar tal efecto al haber sido reconocido por el Poder Judicial. 23) **PAGO POR RETENCIONES JUDICIALES:** La Empresa SEDAPAR S.A. continuara aplicando en las mismas condiciones. 24) **CAPACITACIÓN:** La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en capacitar a todos sus trabajadores sin discriminación alguna y de acuerdo a las funciones que realice a fin de mejorar las competencias de cada uno de los servidores, cuyo costo será asumido al 100% por la empresa. 25) **DEFENSA DE LA EMPRESA:** El SUTEPSAR, se compromete a defender la estabilidad de la Empresa SEDAPAR S.A. rechazando los intentos de privatización logrando la derogatoria de los D. Legislativos 1012 y 1031 y otros que contravengan los intereses de SEDAPAR S.A. 26) **COMPROMISO LABORAL:** El SUTEPSAR, como representante de los trabajadores se compromete a mejorar la productividad y la producción de la empresa, desplegando sus esfuerzos y dedicación, laborando con eficiencia y brindando un buen servicio a la población. 27) **INCREMENTO DE REMUNERACIONES:** El SUTEPSAR, deja constancia que para los próximos pliegos de reclamos continuara solicitando incremento de remuneraciones para todos los trabajadores sindicalizados. 28) **CUMPLIMIENTO:** La Empresa SEDAPAR S.A., conviene en abonar el monto total del Pago de Reintegros a todos los trabajadores a más tardar el día 20 de Diciembre del 2013. Asimismo, conviene que los costos que demande este Arbitraje Unipersonal serán abonados por ambas partes Empresa y Sindicato en un 50%. Cada uno de los trabajadores abonara la suma de S/ 50.00 (cincuenta 00/100 Nuevos Soles)



clase
del
y c

CONSIDERANDOS

III. LA JURISDICCION ARBITRAL

Previamente a efectuar la elección de una de las propuestas el Arbitro Unipersonal, es necesario hacer referencia a los fundamentos y alcances de la jurisdicción arbitral en materia de laudos laborales económicos.

3.1. Históricamente las controversias laborales derivadas de la negociación colectiva se resolvían mediante la huelga o mediante la intervención resolutoria de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Contemporáneamente las formas clásicas de resolución de conflictos laborales han abierto campo al Arbitraje como uno de los medios alternativos de resolución de conflictos que constituye un verdadero instrumento de paz, eficaz y de equidad.

3.2. Cuando una relación humana o social llega al nivel de un conflicto o una controversia, para que se restituya o subsista la armonía debe resolverse ese conflicto o controversia, lo cual pueden hacerlo las partes, con o sin ayuda de terceros, en lo que se conoce como autotutela o auto composición; o se resuelve mediante la decisión de un tercero (arbitraje o proceso), a lo que se denomina heterocomposición. La heterocomposición tiene dos formas clásicas de expresarse: el arbitraje y el proceso judicial. En el primer caso, como ya se ha señalado, estamos ante un medio alternativo de resolución de conflictos que constituyen una visión distinta de la tradicional atención de litigios exclusivamente por medio del proceso judicial; en el segundo ante la figura tradicional en la que un juez o funcionario gubernamental decide la cuestión discutida.

3.3. Al arbitraje se define como el sometimiento de un litigio o una controversia a un tercero neutral ajeno a las partes, que se decide mediante una resolución llamada Laudo que tiene fuerza vinculante para las partes. El Tribunal Constitucional de nuestro país lo define en los siguientes términos: "El arbitraje se configura como un juicio de conocimiento en donde "jueces particulares", a través de un laudo, resuelven una controversia con toda la amplitud de validez intrínseca y extrínseca de una sentencia judicial".

3.4. Es con la Constitución democrática de 1979 que el arbitraje tiene consagración constitucional en nuestro país. En efecto, el artículo 253 así lo establecía:

Artículo 233. Son garantías de la administración de justicia:

1.- La unidad y la exclusividad de la función jurisdiccional.

No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con **excepción de la arbitral** y la militar.

3.5. La Constitución de 1993 norma la institución en términos similares:

Artículo 139. Son principios y derechos de la función jurisdiccional



1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional

No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral"

3.6. En "El arbitraje en la Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional" César Landa Arroyo reconoce una doble fuente de legitimación de la jurisdicción arbitral, cuando señala que "siendo el Perú un Estado Constitucional y democrático de derecho, esta legitimación proviene de la voluntad general, plasmada por el Constituyente en las Cartas de 1979 y 1993; mientras que, en el marco de una determinada controversia, es el principio de autonomía de la voluntad de los privados, el elemento que legitima la intervención de los árbitros en la resolución del conflicto". La doctrina nacional (Fernando Vidal Ramírez, Cantuarias, Jorge Satisfiban de Noriega, entre otros), se alinea con este reconocimiento de la doble fuente de legitimación a la que hace referencia Landa.

3.7. Pero es el propio Tribunal Constitucional que, ejerciendo su rol de intérprete de la Constitución, quien expresa en términos irrefutables esta doble naturaleza, poniendo énfasis en el fundamento constitucional de la jurisdicción arbitral:

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

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

De allí que el proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetivo ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51º 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 con las cláusulas contractuales ni con lo establecido por la Ley General de Arbitraje, sino que se convierte en sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales. Todo ello hace necesario que este



dos u
nue
s

Tribunal efectúe una lectura iuspublicista de esta jurisdicción, para comprender su carácter privado; ya que, de lo contrario, se podrían desdibujar sus contornos constitucionales.

10. 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 de 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.

12. **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.



RESTRICCIONES DE LAS LEYES DE PRESUPUESTO CON RESPECTO A LOS ARBITRAJES.

3.8. La Organización Internacional del Trabajo reconoce explícitamente el carácter independiente del arbitraje y la proscripción de toda forma restrictiva de intervención gubernamental (Recopilación de Decisiones del Comité Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo).

Restricciones al principio de la negociación libre y voluntaria

995. Para conseguir y conservar la confianza de las partes, **todo sistema de arbitraje debería ser realmente independiente, es decir que los resultados de los arbitrajes no deberían ser predeterminados por criterios legislativos.**

3.9. El arbitraje laboral en materia económica es un arbitraje de equidad y se le vaciaría de contenido y eficacia si el Estado pretendiera imponerle parámetros o lineamientos para su actuación.

dosca
mucak

3.10. Si la jurisdicción arbitral tiene sustento constitucional directo y es indiscutible que se le reconoce independencia jurisdiccional, ésta debe ejercitarse “sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria” y, por tanto, se “encuentran facultados para desestimar cualquier intervención y/o injerencia de terceros”; de manera tal que la única conclusión posible es que un Tribunal Arbitral no se encuentra ni puede encontrarse sometido a las restricciones y prohibiciones de la Ley de Presupuesto.

3.11. Si ésta es la regla general que debe respetarse en cuanto a la jurisdicción arbitral en general, con mayor razón tratándose del arbitraje laboral en un procedimiento de negociación colectiva.

En efecto el artículo 28 constitucional establece que

“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”.

Los alcances de esta prescripción constitucional los desarrolla el Tribunal Constitucional al expedir sentencia en el proceso de inconstitucionalidad seguido por Juan José Gorriti vs el Congreso de la República, materia del expediente 008-2005-AI/TC., en los siguientes términos:

c.4.5.) La intervención de terceros en la solución de los conflictos laborales

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

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

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

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

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

38. 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.



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

Entre las principales características del arbitraje aparecen las siguientes:

- **Autonomía: Se despliega dentro del marco de la Constitución y la ley con plena capacidad y competencia para resolver el conflicto.**

- Solemnidad: Se lleva a cabo de manera formal y ritualista.

- Reserva: Se lleva a cabo con sigilo y discreción en relación a las personas o entes ajenos al conflicto.

- Vinculatoriedad: Genera consecuencias jurídicas obligatorias para las partes comprometidas en el arbitraje”.

Del texto transcribe fluye inequívocamente que el arbitraje laboral tiene doble amparo constitucional: el establecido en el artículo 139 y el establecido en el artículo 28

Reiterando expresiones, términos y conceptos del Tribunal Constitucional, la negociación colectiva es un derecho fundamental de la persona; como tal, se interpreta de conformidad con los Tratados Internacionales.

3.12. El derecho a la negociación colectiva, al igual que la libertad sindical y de asociación, son derechos humanos fundamentales en el trabajo, consagrados en la Constitución de la OIT desde 1919. Figura entre las cuatro categorías de principios y derechos de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por los Estados miembros de la OIT en la Conferencia Internacional del trabajo de 1998. Esta Declaración hace hincapié en que todos los Estados miembros están obligados a respetar los referidos principios y derechos, hayan ratificado o no los convenios pertinentes de la OIT.

3.13. El derecho a la negociación colectiva se encuentra contemplado en el Convenio 98 de la OIT y en el Convenio 154 y desarrollado por el Comité de Libertad Sindical.

3.14. El principio general es el de fomento de la negociación colectiva. En efecto, el Compendio de Decisiones antes citado lo señala claramente:

880. Debería estimularse y fomentarse 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.

La OIT ha definido con exactitud la trascendencia de que la negociación colectiva esté inmune a la política económica de los gobiernos.

1005. La intervención de las autoridades públicas con el fin esencial de asegurar que las partes en las negociaciones subordinen sus intereses a la política económica nacional del gobierno, independientemente del hecho de que estén o no de acuerdo con dicha política, es incompatible con los principios generalmente aceptados de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de organizar libremente sus actividades y de



disi
no
no

formular su programa y que las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal, y de que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe el goce de dicho derecho.

3.15. La OIT admite la intervención estatal en materia de negociación colectiva sólo en condiciones excepcionales y bajo severos requisitos en el que deben concurrir copulativamente:

- 1) Como medida de excepción
- 2) Limitarse a lo necesario
- 3) No exceder de un periodo razonable
- 4) Ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores.

Este criterio se explicita ampliamente en los siguientes términos.



1007. En el caso en el que, en el marco de una política de estabilización, lo que respecta a negociaciones futuras sólo son admisibles las injerencias del gobierno con arreglo al siguiente principio: «si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores».

1024. Si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores.

3.16. De lo expuesto y transcrito no cabe la menor duda que las prohibiciones y restricciones a la negociación colectiva en las empresas públicas que establece la Ley de Presupuesto no califica dentro de la situación de excepcionalidad prevista por la OIT..

3.17. A estas mismas conclusiones han llegado los distintos Tribunales Arbitrales que han resuelto las negociaciones colectivas en empresas y entidades públicas, tales como:

Laudo Arbitral del 21 de agosto del 2009 Sindicato de Trabajadores de CONASEV y CONASEV.

Laudo Arbitral del 22 de julio del 2009: Coalición Nacional de Sindicatos de Petr6leos del Per6 y PETROPERU.

Laudo Arbitral del 8 de agosto del 2008: Sindicato de Trabajadores Administrativos de Petr6leos del Per6 con PETROPERU S.A.

Laudo Arbitral del 24 de junio del 2008: Coalici6n Nacional de Sindicatos de Petr6leos del Per6 y PETROPERU

3.18. No obstante que no cabe la menor duda que en un proceso arbitral est6 proscrita la intervenci6n del Estado y de terceros y que la negociaci6n colectiva no puede estar tutelada ni sometida a restricciones, salvo situaciones excepcionales y ante la eventualidad que una Ley de Presupuesto establezca restricciones, la doctrina m6s calificada reconoce la facultad de los Tribunales Arbitrales para aplicar el control difuso y preferir obligatoriamente la norma constitucional sobre cualquier otra norma infralegal.

En "El Control difuso en la jurisdicci6n arbitral", (Di6logo con la jurisprudencia No. 91 abril 2006). Oswaldo Hundskopf sostiene:

El Control Difuso en el Arbitraje

El ordenamiento jur6dico, en pa6ses como el nuestro donde impera un Estado de Derecho Constitucional, tiene una estructura piramidal. En la c6spide de esta estructura tenemos a la Constituci6n tambi6n llamada Norma Fundamental o Carta Magna o Carta Fundamental o Norma Suprema. Esta Carta Magna es el principio y fundamento de cualquier ley, decreto supremo y otros.

No puede haber norma de rango inferior a la Constituci6n que sea dictada en contravenci6n a la misma, ello la anula o la hace inaplicable. Lo expuesto constituye el principio de supremac6a Constitucional al que todos los ciudadanos, sin excepci6n alguna, nos encontramos obligados a respetar y acatar. "El principio de supremac6a de la Constituci6n constituye una garant6a de equilibrio en el ejercicio del poder pol6tico y de los derechos fundamentales de la persona, por cuanto obliga a todos-gobernantes y gobernados-a encuadrar sus actos, decisiones o resoluciones, a la partes." La sentencia que dieren los 6rbitros, se ejecutar6, si las partes al hacer el compromiso no se hubieran reservado el derecho de apelar.

A su vez del Principio de supremac6a constitucional se deriva o concurre el principio de jerarqu6a normativa.

Como gobernantes y gobernados est6n obligados a respetar la Constituci6n, tiene necesariamente que haber un control para garantizar este respeto y cumplimiento. De all6 que la propia Constituci6n ha establecido sus propios mecanismos y procedimientos. Al conjunto de mecanismos se le denomina control de la constitucionalidad. "El control de constitucionalidad es la acci6n



[Handwritten signature]

política o jurisdiccional que tiene la finalidad de garantizar la primacía de la Constitución, la que debe ser acatada y cumplida por todos los órganos de poder público, los gobernantes y gobernados, así como aplicada con preferencia a las leyes, decretos o resoluciones”

Desde que la Constitución Política del Estado ha reconocido la Jurisdicción Arbitral y luego de haber fundamentado que los árbitros vienen a ser jueces particulares por voluntad constitucional, al no haber normas expresas en la Constitución que hayan regulado principios para el ejercicio de la función arbitral, resulta de aplicación extensiva a los árbitros el segundo párrafo del artículo 138° que prescribe que “ En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.” Este mandato no es otro que el Control jurisdiccional de constitucionalidad- Control Difuso.

El control difuso es un control concreto porque está referido a un determinado caso y sus alcances son interpartes. Cuando el árbitro advierta que la posible trasgresión a la Constitución Política debe inaplicar determinada norma. El control difuso no es una facultad sino un deber. El texto del artículo constitucional 138° contiene un imperativo: “los jueces prefieren”.

3.19. Lo expuesto en los párrafos que anteceden es imprescindible para valorar la jerarquía del Arbitraje y para dar sustento, en última instancia, a las decisiones que se apliquen en cada arbitraje y constituye el fundamento en última instancia para inaplicar las restricciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 29951, Ley General de Presupuesto para el ejercicio 2013, por contravenir una norma de mayor jerarquía como es la Constitución. Máxime si en el Acta de Compromiso Arbitral las partes declararon inequívocamente que reconocían que el arbitraje al que se sometían era un arbitraje de equidad.

IV. DEL DICTAMEN ECONOMICO LABORAL

4.1. Del examen del Dictamen Económico Laboral se advierte que los años precedentes (2011 y 2012) la empresa obtuvo utilidades del orden de S/ 11'893,069 y S/. 11'499,080, respectivamente; en tanto que el resultado acumulado preliminar al 31 de agosto del 2013 tiene como utilidades S/. 8'574,673. Del costo anual estimado del Proyecto de Convenio Colectivo, el incremento de la Bonificación por Tiempo de Servicios representa el 30.68% y el incremento de remuneraciones que originalmente fuera solicitado, representa el 29.53, significando ambos conceptos más del 60% de dicho costo. Teniendo en cuenta que la propuesta sindical no contempla el incremento del básico ni el incremento de la bonificación por tiempo de servicios, el costo estimado disminuye ostensiblemente.



2

5.7. Finalmente, advirtiéndose la necesidad de una redacción idónea acorde con la calidad de la norma convencional, se efectúan correcciones de forma a la redacción de la propuesta final del Sindicato, sin desvirtuar ni alterar su contenido y sin apartarse de las consideraciones expuestas en el Laudo.

En atención a todo lo expresado, el Arbitro Unipersonal designado para dar solución a la Negociación Colectiva 2013

RESUELVE

PRIMERO: LAUDAR adoptando la propuesta final del Sindicato.

SEGUNDO: No incluir la cláusula de Licencia Sindical, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

TERCERO. No incluir la cláusula de pago por movilidad, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

CUARTO. No incluir la cláusula de incremento de remuneraciones en próximos pliegos de reclamos, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

QUINTO. APROBAR el texto del Laudo Arbitral con el siguiente contenido y redacción.



7.00.03
E.S. 1

CONVENIO COLECTIVO 2013

PRIMERO.- AMBITO

Las partes convienen en reconocer que la presente Convención Colectiva comprende a todos los trabajadores de SEDAPAR S.A., con vínculo laboral vigente a la fecha de su suscripción.

SEGUNDO.- VIGENCIA

La Empresa reconoce que los derechos y beneficios contenidos en las cláusulas de la presente Convención Colectiva tienen el carácter de permanente, salvo en aquellas cláusulas en las que se establezca lo contrario. El inicio del Convenio es el 1º de Enero del año 2013.

TERCERO.- REESTRUCTURA DE SUELDOS Y CATEGORIAS

La Empresa SEDAPAR S.A. y el SUTEPSAR convienen en llevar adelante una reestructuración integral en la Empresa para cuyo fin se ha designado una Comisión de Trabajo integrada por ambas partes.

CUARTO.- BONIFICACIÓN POR AGUAS SERVIDAS

La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en incrementar en S/ 2.00 (Dos 00/100 Nuevos Soles) adicionales a los que se viene percibiendo por esta condición de trabajo, por día efectivo de trabajo en forma permanente a los operarios y empleados que tengan relación directa con las aguas servidas.

QUINTO.- BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD

La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en incrementar la Bonificación por Escolaridad en la cantidad de S/ 300.00 (Trescientos 00/100 Nuevos Soles) y adicionales a lo que ya se viene percibiendo.

SEXTO.- BONIFICACIÓN POR DIA INTERNACIONAL DEL AGUA

La Empresa SEDAPAR S.A. continuara otorgando en las mismas condiciones.

SEPTIMO.- BONIFICACIÓN POR EL DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Empresa SEDAPAR S.A. continuara otorgando en las mismas condiciones.

OCTAVO.- BONIFICACIÓN POR EL ANIVERSARIO DE LA EMPRESA

La Empresa SEDAPAR S.A. continuara otorgando en las mismas condiciones.



12/05/13

NOVENO.- BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD Y CUMPLIMIENTO DEL PMO.

La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en continuar otorgando a todos los trabajadores una Bonificación por cumplimiento de las Metas de Gestión contenidas en el PMO., para el siguiente quinquenio a partir de su aprobación por la SUNASS en las condiciones establecidas.

DECIMO.- BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO.

La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en otorgar una Bonificación por Cierre de Pliego por única vez de S/ 2,000.00 (Dos mil 00/100 Nuevos Soles), para todos y cada uno de los trabajadores, siendo condición para su percepción que cada trabajador asuma su cuota de los gastos de arbitraje que le corresponde al SUTEPSAR, hasta por un monto cincuenta nuevos soles, que serán descontados directamente de los reintegros que se generen del presente convenio.

DECIMO PRIMERO.- BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

La Empresa SEDAPAR S.A. continuara otorgando en las mismas condiciones.

DECIMO SEGUNDO.- ASIGNACIÓN ALIMENTICIA.

La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en incrementar a los trabajadores la Asignación Alimenticia por el monto de S/ 175.00 (Ciento Setenta y Cinco 00/100 Nuevos Soles) mensuales, en forma permanente, retroactivo al 1 de Enero 2013 y adicionales a lo que ya se viene percibiendo, con el carácter de fijo permanente y de libre disposición del trabajador



DECIMO TERCERO.- CANASTA NAVIDEÑA

La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en incrementar el monto de la Canasta Navideña en S/ 100.00 (Cien 00/100 nuevos Soles) anuales y adicionales a lo que ya se viene percibiendo.

DECIMO CUARTO.- JORNADA DE TRABAJO.

La Empresa SEDAPAR.S.A. conviene en respetar la jornada laboral de trabajo de 48 horas semanales para todo el personal en general de acuerdo con la Constitución Política del Estado, Convenios Colectivos y Normas laborales.

DECIMO QUINTO.- HORARIO DE TRABAJO

La Empresa SEDAPAR S.A. continuara aplicando en las mismas condiciones anteriores.

11

DECIMO SEXTO.- CONTROLES MEDICOS.

La Empresa SEDAPAR S.A. continuara otorgando y aplicando estas prestaciones en las mismas condiciones.

DECIMO SEPTIMO.- UNIFORMES

La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en continuar otorgando el uniforme a sus trabajadores para cuyo fin el SUTEPSAR, deberá participar para determinar la calidad y el color de los mismos, debiendo además acreditar dos participantes para conformar el Comité Especial de Selección uno como titular y otro como suplente.

DECIMO OCTAVO.- IMPLEMENTOS DE TRABAJO, HERRAMIENTAS E INSUMOS.

La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en conformar una comisión Multipartita para evaluar y actualizar la adquisición, existencia, frecuencia, uso y especificaciones técnicas de los implementos, herramientas y equipos de seguridad, comisión que debe estar presidida por el Jefe (a) de Seguridad Industrial e integrada por representantes de las áreas usuarias.

DECIMO NOVENO.- DESCUENTOS SINDICALES

La Empresa SEDAPAR S.A. continuara aplicando en las mismas condiciones anteriores.

VIGESIMO.- DIAS DE PAGO DE REMUNERACIONES

La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en continuar haciendo efectivo el pago de las remuneraciones a todos los trabajadores el 15 y 30 de cada mes, dentro del horario de trabajo.

En caso de coincidir estas fechas en días feriados, sábados y domingos, se hará efectivo el pago el días hábil laboral anterior.

VIGESIMO PRIMERO.- PAGO POR RETENCIONES JUDICIALES

La Empresa SEDAPAR S.A. continuara aplicando en las mismas condiciones.

VIGESIMO SEGUNDO.- CAPACITACIÓN

La Empresa SEDAPAR S.A. conviene en capacitar a todos sus trabajadores sin discriminación alguna y de acuerdo a las funciones que realice a fin de mejorar las competencias de cada uno de los servidores, cuyo costo será asumido al 100% por la empresa.



[Handwritten mark]

5
2015

VIGESIMO TERCERO.- DEFENSA DE LA EMPRESA

El SUTEPSAR, se compromete a defender la estabilidad de la Empresa SEDAPAR S.A. rechazando los intentos de privatización exigiendo ante las instancias competentes la derogatoria de los Decretos Legislativos 1012 y 1031 y otros que contravengan los intereses de SEDAPAR S.A.

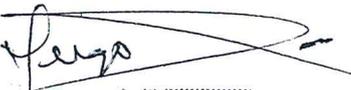
VIGESIMO CUARTO.- COMPROMISO LABORAL

El SUTEPSAR, como representante de los trabajadores se compromete a mejorar la productividad y la producción de la empresa, desplegando sus esfuerzos y dedicación, laborando con eficiencia y brindando un buen servicio a la población.

VIGESIMO QUINTO.- CUMPLIMIENTO

La Empresa SEDAPAR S.A., conviene en abonar el monto total del Pago de Reintegros a todos los trabajadores a más tardar el día veinte de diciembre del dos mil trece. Asimismo, ratifica que los costos que demande este Arbitraje Unipersonal serán abonados por ambas partes Empresa y Sindicato en un 50%. Cada uno de los trabajadores asumirá lo establecido en la cláusula décima del presente Laudo Arbitral.




Hugo Rosas Villanueva
ARBITRO UNIPERSONAL