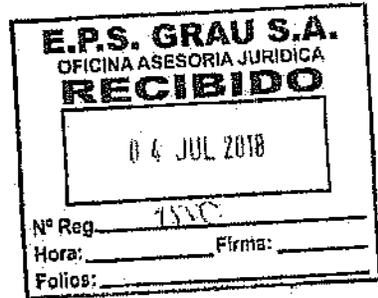


"Año del diálogo y de la reconciliación nacional"

Piura, 04 de julio del 2018.



Señores:

Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento - EPS Grau S.A.
Dirección: Jr. La Arena y Av. Zelaya S/N - Urb. Santa Ana - Piura.

Asunto : Notificación de Laudo Arbitral.

Referencia : Exp. P.R. 011-2012-REG.23761-GRP-DRTPE-DPSC-PIURA-SDNCIHSO.

Por medio de la presente, procedemos a notificar el Laudo Arbitral de fecha 03 de julio del 2018, a 23
fojas.

Atentamente,

Paul A. Morán Pacheco
ARBITRO LABORAL

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paíta.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Poliestatalivo – Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

LAUDO ARBITRAL

En la ciudad de Piura, a los cuatro días del mes de julio de dos mil dieciocho, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a las peticiones puntuales sometidas a su decisión, correspondientes a la negociación colectiva del año 2013, entre el Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura, Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara, Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paíta y, Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana, en adelante EL SINDICATO, y la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A., en adelante LA EMPRESA, cuyo proceso arbitral es materia del Expediente N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO, tramitado ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la ciudad de Piura; se reunieron bajo la presidencia del doctor Paúl Alexander Morán Pacheco, e integrado por sus miembros, el doctor José Antonio Valle Benites, árbitro designado por EL SINDICATO, y el doctor Luis Enrique García Barreto, árbitro designado por LA EMPRESA, con el objeto de emitir el Laudo Arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

1. ANTECEDENTES

1. El 28 de noviembre del 2012, EL SINDICATO presentó, a través de la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura, el proyecto de Convenio Colectivo correspondiente a la Negociación Colectiva del Pliego de Reclamos del periodo 2013.
2. Con Resolución de fecha 04 de diciembre del 2012, la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura, apertura el Expediente N° PR P.R.011-2012-REG-23761-GRP-DRTPE-DPSC-SDNCIHSO, y notifica al SINDICATO y a LA EMPRESA para que den inicio al trato directo de la Negociación Colectiva del Año 2013.
3. El 09 de octubre del 2015, las partes se reúnen con la finalidad de conformar la instalación de trato directo por los pliegos de reclamos 2013, 2014 y 2015, como consta del Acta de Instalación de la fecha.
4. El 22 de octubre del 2015, las partes se reúnen con la finalidad de dilucidar los pliegos de reclamos 2013, 2014 y 2015, como consta del Acta de la fecha, acordándose entre otros, solicitar la opinión legal a la Oficina de Asesoría Jurídica respecto a la aplicabilidad de la Sentencia de Tribunal Constitucional de fecha 03.09.2015

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Tarma
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paña
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A
Arbitraje Potestativo – Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

5. El 28 de octubre del 2015, las partes se reúnen con la finalidad de continuar discutiendo los pliegos de reclamos 2013, 2014 y 2015, como consta del Acta de la fecha, acordándose esperar la opinión legal a la Oficina de Asesoría Jurídica respecto a la aplicabilidad de la Sentencia de Tribunal Constitucional de fecha 03.09.2015.
6. El 19 de noviembre del 2015, las partes se reúnen con la finalidad de que la Oficina de Asesoría Jurídica exponga sobre la aplicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 03 de setiembre del 2015, como consta del Acta de la fecha.
7. El 26 de noviembre del 2015, las partes se reúnen con la finalidad de continuar con la negociación de los pliegos de reclamos 2013, 2014 y 2015. En dicha reunión la EMPRESA ratifica al SINDICATO que solamente negociará condiciones de trabajo debido a su estado financiero crítico, con lo cual se da por culminado el trato directo, como consta del Acta de la fecha.
8. El 04 de diciembre del 2015, EL SINDICATO solicita a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo el inicio de procedimiento de conciliación extrajudicial.
9. El 07 de diciembre de 2015, mediante Resolución S/N la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo apertura el Expediente N° P.R.029-2014-REG-23005-DRTPE-DPSC-SDNCIHSO y cita a las partes a audiencia de conciliación para el 22 de diciembre del 2015.
10. El 29 de diciembre de 2015, EL SINDICATO solicita se dé inicio al procedimiento de conciliación extrajudicial respecto al pliego de reclamos del año 2013.
11. Mediante Resolución del 04 de enero del 2016, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cita a las partes a audiencia de conciliación para el 26 de enero del 2016.
12. El 26 de enero del 2016, se frustra la audiencia conciliatoria por inasistencia de LA EMPRESA.
13. El 26 de enero del 2016, LA EMPRESA solicita la reprogramación de la audiencia conciliatoria.
14. Mediante Resolución del 27 de enero del 2016, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cita a las partes a audiencia de conciliación para el 04 de febrero del 2016.

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo – Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

15. El 04 de febrero del 2016, con la presencia de las partes, acuerdan una nueva citación para solucionar el pliego de reclamos.
16. El 24 de febrero del 2016, LA EMPRESA alcanza a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los estados financieros respectivos.
17. Mediante Resolución del 01 de marzo del 2016, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, corre traslado a EL SINDICATO los estados financieros presentados por LA EMPRESA y cita a las partes a audiencia de conciliación para el 08 de abril del 2016.
18. El 08 de abril del 2016, se frustra la audiencia conciliatoria por inasistencia de LA EMPRESA.
19. Mediante Resolución del 08 de abril del 2016, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, cita a las partes a audiencia de conciliación para el 14 de abril del 2016.
20. El 14 de abril del 2016, se lleva a cabo la audiencia sin arribar a ningún acuerdo..
21. El 26 de abril del 2016, EL SINDICATO solicita el arbitraje potestativo a la Dirección regional de Piura, correspondiente al pliego de reclamos 2013.
22. Con Resolución de fecha 28 de abril del 2016, la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura, requiera a las partes para que cumplan con designar a sus árbitros.
23. El 10 de mayo del 2016, EL SINDICATO nombra a su árbitro, el Dr. José Antonio Valle Benites y con fecha 19 de mayo del 2016, LA EMPRESA designa a su árbitro de parte, recayendo en el Dr. Luis Enrique García Barreto.
24. El 01 de junio del 2016, se pone en conocimiento de la Autoridad de Trabajo que los árbitros designados han llegado a un acuerdo en la designación del Presidente del Tribunal Arbitral, recado en la persona del Dr. Paul Alexander Morán Pacheco.
25. El Tribunal Arbitral convocó a las partes para la audiencia de instalación y fijación de reglas para el proceso arbitral, la misma que se llevó a cabo el 12 de agosto del 2016 en la ciudad de Piura. En dicha audiencia se instaló el Tribunal declarándose, formalmente iniciado el proceso al no haberse interpuesto recurso impugnatorio alguno, ello de conformidad al artículo 54° del D.S. N° 011-92-TR.

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Suilana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

26. El 25 de agosto del 2016, EL SINDICATO, hizo entrega de su propuesta final escrita (proyecto unificado de convención colectiva 2013), la misma que se tiene por presentada a través de la Resolución 01 de fecha 29 de agosto del 2016 y se pone a conocimiento de LA EMPRESA, en esa misma fecha.
27. Por Resolución 03, de fecha 04 de octubre del 2016, se declara infundada la solicitud de improcedencia de arbitraje potestativo planteado por LA EMPRESA.
28. El 11 de octubre del 2016, LA EMPRESA presenta la propuesta final escrita, la misma que se admite por Resolución 05, de fecha 17 de octubre del 2016, y se corre traslado a EL SINDICATO, ambas propuestas fueron objeto de observación de una y otra parte en los términos que corren en autos, mediante escritos presentados al Tribunal Arbitral, los cuales fueron puestos en conocimiento de cada una de las partes respectivamente. De la misma forma, las partes entregaron la documentación respectiva de la sustentación económica de cada una de sus propuestas, formando dichos documentos parte integral del Expediente.
29. El 17 de noviembre del 2016, se llevó a cabo la Audiencia de sustentación de posiciones y alegatos finales, en la que se concedió el uso de la palabra a los representantes legales y abogados de ambas partes, hicieron uso de su derecho de dúplica respectivamente, respondiendo las preguntas formuladas por los integrantes del Tribunal Arbitral, todo ello con el propósito de que este conociera con más detalle respecto de los fundamentos legales y/o técnicos invocados por las partes para sustentar sus proyectos finales, lo que ha servido al Tribunal para la toma de decisiones correspondientes.
30. Con la Resolución 09, de fecha 25 de noviembre del 2016, se requirió de oficio al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura, la emisión del respectivo Dictamen Económico Laboral del año 2013 de LA EMPRESA, para cuyo fin se hizo llegar el 28 de noviembre del 2016, el respectivo Oficio.
31. El 07 de mayo del 2018, se remitió, a través del Oficio N° 090-2018/GRP-DRTPE-OTAITI, el Dictamen Económico Laboral N° 064-2018-MTPE/2/14.1.
32. Por Resolución 13, de fecha 16 de mayo del 2018, el Tribunal Arbitral da por concluida la actuación de pruebas y pasó a analizar los puntos de las propuestas de las partes, convocando a las mismas para el 30 de mayo de 2018 a fin hacer entrega del Laudo que pone fin al procedimiento arbitral, en

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

cumplimiento a lo establecido en el artículo 56° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

33. A través de la Resolución 14, de fecha 29 de mayo del 2018, se deja sin efecto lo resuelto en el punto 3 y 4 de la Resolución 13.
34. Por Resolución 15, de fecha 19 de junio del 2018, se agrega al expediente arbitral el Oficio N° 113-2018/GRP-DRTPE-OTAOPI, remitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y alcanzado a este Tribunal Arbitral las "Aclaraciones a Observaciones presentadas por la EPS Grau Piura" y la Carta N° 175-2018/SUTEPS "Grau".
35. Con Resolución 16, de fecha 26 de junio del 2018, el Tribunal Arbitral declara improcedente el pedido de nuevo informe pericial solicitado por el Sindicato Único de Trabajadores de EPS Grau S.A., así como se dispone dar por concluida a partir del martes 26 de junio del 2018 la etapa de actuación probatoria y se convoca a las partes para el miércoles 04 de julio del 2018 a las 5.00 p.m. para dar a conocer el laudo que pone fin al procedimiento arbitral.
36. Finalmente con Resolución 17, se declara improcedente de plano el denominado recurso de reconsideración a la Resolución 16, presentado por el Sindicato Único de Trabajadores de EPS Grau S.A.

II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

33. EL SINDICATO ha presentado su propuesta final en treinta cláusulas peticionante y dos cláusulas adicionales, consistentes en que se otorgue a todos los trabajadores de la EPS GRAU S.A. a partir del 01 de Enero de 2013, los siguientes derechos: Un aumento general de sueldos y salarios del orden de S/10.000 (diez soles) diarios para sus trabajadores empleados y el equivalente en valor diario para sus trabajadores obreros; un reajuste de la remuneración de sus trabajadores de acuerdo al índice inflacionario acumulado de Enero a Junio del año 2013, informado por el INEI, siempre y cuando sea favorable al trabajador, el mismo que será incorporado en la remuneración básica de cada trabajador, en el mes de que el aumento se aplicará con efectividad a partir del 01 de Enero de 2013 en forma permanente sobre la remuneración básica percibida por los trabajadores empleados y obreros correspondientes al 31 de diciembre del 2012; otorgar en forma permanente un incremento a sus empleados y obreros por concepto de asignación familiar del 16% del ingreso mínimo vital conforme se viene otorgando por pacto colectivo y/o disposición legal; otorgar en forma permanente un incremento

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita.

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sulana.

Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.

Arbitraje Prolatario - Negociación Colectiva 2013

Exp. N° PR-011-2012-REG-23761-ORTPE-PIURA-SDNCOIHSO

de S/ 3.00 (Tres soles) por día efectivo de trabajo por concepto de asignación de productos químicos y contacto con aguas servidas y otros elementos tóxicos para el personal que realice la prestación de servicios expuestos a estos elementos. Este importe se adicionará a lo que se viene percibiendo otorgar con carácter de permanente el concepto de asignación de alimentos (racionamiento) un incremento de S/ 6.00 (Seis soles) por cada día de trabajo. Este importe se adicionará a lo que se viene percibiendo otorgar en forma permanente por movilidad un incremento de S/ 5.00 (Cinco soles) por cada día de trabajo, otorgar por asignación por valores y causales encomendados en custodia y con carácter de permanente la cantidad de S/ 200.00 (Doscientos soles) mensuales, otorgar con carácter de permanente un tarro de leche grande por cada día efectivo de trabajo a los que laboran en contacto con aguas servidas o productos químicos; otorgar por bonificación por día del trabajo, la suma de S/ 150.00 (Ciento cincuenta soles); continuar otorgando en forma permanente a sus empleados y obreros por concepto de bonificación vacacional, el equivalente a una remuneración mensual (del 100 %) al momento de iniciar el goce del periodo vacacional; otorgar en forma permanente a sus empleados y obreros por concepto de préstamo vacacional, el equivalente a una remuneración mensual, al momento de iniciar el goce de periodo vacacional. Dicho préstamo se descontará en once meses sin cobro de interés alguno; otorgar la cantidad de S/ 10.000.00 (Diez mil soles) a los familiares directos (esposa e hijos) en caso de fallecimiento de este; otorgar a sus empleados y obreros un préstamo especial de emergencia por el importe de un sueldo en los casos de accidentes, enfermedades, incendios o robos sufridos al trabajador titular o sus familiares directos (esposa e hijos); el monto del préstamo será descontado de sus haberes mediante planilla en doce armadas; otorgar a sus trabajadores en caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, conviviente, abuelos, hermanos del trabajador; continuar otorgando permiso con goce de haber a sus trabajadores y obreros, en los siguientes casos: a) 05 días hábiles dentro de la ciudad de Piura; b) 08 días hábiles fuera de la provincia de Piura; contratar en forma permanente los servicios de un seguro médico privado para todos sus trabajadores y extensivo a sus familiares directos, padres, esposa e hijos; otorgar una bonificación especial a sus trabajadores a quien en desempeño de sus funciones de trabajo hayan perdido la capacidad auditiva, producido por los equipos ruidosos que superen los decibeles permitidos según ley vigente, dicha bonificación se hará efectiva en el monto que establece la tabla general de incapacidades e indemnizaciones de accidente de trabajo y enfermedades; otorgar a sus empleados y obreros la cantidad de S/ 400.00 (Cuatro cientos soles) por cada hijo de trabajador en edad escolar y/o superior; previa presentación de los documentos sustentatorios pertinentes, este beneficio se otorgará en el mes de Febrero de cada año; se entiende que otorgar por única vez una bonificación por cierre de pacto ascendente a S/ 1.200.00 (Un Mil Doscientos Soles) a todos los trabajadores sujetos al presente Convenio;

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-CRTP-E-PIURA-SONCHISCO

ratificar a sus trabajadores que va a dar cumplimiento a la cláusula 7° del Pacto Colectivo 1987; que en caso de discapacidad permanente y/o fallecimiento del trabajador (con contrato permanente), la empresa contratará con carácter de permanente a su cónyuge o hijo de acuerdo a su capacidad y nivel de estudios, consentida con Resolución Sub Directoral 226-87-DR-PIU-SD del 30.09.1987; otorgar prácticas pre-profesionales a los hijos de sus trabajadores, en el área que éstos soliciten, previa presentación de la documentación por parte del centro superior de estudios y/o técnico; otorgar en el mes de enero de cada año la indumentaria e implementos de seguridad para el personal operativo, según detalle: 02 uniformes anuales, 02 pares de zapatos anuales, 02 pares de guantes de cuero (irona), 02 pares de botines; 01 par de botas de jebe; 02 máscaras antigás, 02 casacas según el caso; otorgar en el mes de enero de cada año 02 uniformes para el personal administrativo y secretarial, según detalle: 02 uniformes anuales camisa y pantalón (hombre), 02 pares de zapatos anuales (hombre), 02 uniformes anuales blusa y falda y/o pantalón (mujeres), 02 pares de zapatos anuales (mujer); asunción por parte de la empleadora de los gastos de reposición de herramientas como radios, celulares y otros bienes patrimonio de la empresa o del trabajador, ocasionados por asaltos o robos al trabajador, resarcimiento que dará lugar luego de determinar las responsabilidades y culminada la investigación policial respectivamente; otorgar Licencia Sindical Permanente con goce de haberes a los Secretarios Generales y Secretarios de Defensa de los 04 Sindicatos Piura, Sullana, Talara, y El Arenal - Paita; incluyendo a los delegados de las Bases de Catacaos y Chulucanas y licencia a los Dirigentes Nacionales previa solicitud de parte de los interesados; otorgar a sus trabajadores una Bonificación Especial por quinquenios, según la escala siguiente: a) Al cumplir 05 años de trabajo, el 50% del sueldo básico del trabajador, b) al cumplir 10 años de trabajo, el 10% del sueldo básico del trabajador, c) al cumplir 15 años de trabajo, el 20% del sueldo básico del trabajador, d) al cumplir 20 años de trabajo, el 30% del sueldo básico del trabajador, e) al cumplir 25 años de trabajo, el 40% del sueldo básico del trabajador, f) al cumplir 30 años de trabajo, el 50% del sueldo básico del trabajador, el cómputo del tiempo de servicio se considera a partir del 01 de Enero del 2013; realizar en forma conjunta con el Sindicato el Campeonato de Fútbol "Copa Agua" 2013 con el objeto de fomentar la práctica deportiva y propiciar lazos de amistad entre trabajadores; otorgar a sus trabajadores licencias con goce de haber para asistir a eventos de capacitación; se conviene, con sus trabajadores, elaborar e implementar una Estructura Remunerativa; se conviene, con sus trabajadores, implementar un Bono Productividad. Las dos cláusulas adicionales tiene el siguiente lineamiento: la primera, convenir con los trabajadores en dar cumplimiento a todos los demás beneficios y condiciones que perciban los trabajadores, empleados y obreros de la EPS GRAU S.A. y respetar los derechos adquiridos como resultado de los convenios anteriores de ámbito laboral.

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Tarma
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paña.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo – Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-ORTPE-PIURA-SDNCIHSO

los cuales mantienen su vigencia y carácter permanente; la segunda expresa que la presente convención colectiva tiene vigencia de un (01) año computado desde el 01 de Enero del 2013 hasta el 31 de Diciembre del 2013.

34. Que, la EPS GRAU S.A. precisa como propuesta final, propuesta cero, y que las razones de esta propuesta ya han sido expuestas en procedimientos de negociación colectiva anteriores, como, por ejemplo, el correspondiente al año 2012, y que, en este sentido, no puede obligarse a cumplir con nuevas y mayores prestaciones a favor de los trabajadores debido a su situación económica actual. Agrega que su capital de trabajo desmejoró notablemente; este indicador vital para que la empresa siga operando; registró al 31 de diciembre del 2015 – S/ 10.8 millones de nuevos soles mientras que al 31 de agosto de 2016 se incrementó a – S/ 23.7 millones de soles.

III. DE LA VIGENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

35. Que, el artículo 28°, concordante con el artículo 42°, ambos de la Constitución Política, reconocen el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga para todos los trabajadores, y obliga al Estado a fomentar la negociación colectiva como un mecanismo de solución pacífica de controversias laborales entre organizaciones de trabajadores y empleadores.
36. El reconocimiento y el derecho están reafirmados por los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo N° 87 y 98, que son parte de nuestro ordenamiento jurídico; y, en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, su contenido irradia los artículos constitucionales señalados en el párrafo anterior. Por tanto, ante la negociación colectiva, nos encontramos frente a un derecho constitucional cuya consagración impone al Estado un conjunto de garantías negativas y positivas. Son positivas porque se dirigen a la remoción de todos los obstáculos que impidan o limiten su ejercicio, afectando la actuación estatal en la posibilidad de imponer restricciones al contenido esencial del derecho constitucional. Son negativas porque conlleva el establecimiento de un conjunto de reglas dirigidas a asegurar la efectividad del derecho y promover su desarrollo. Por tratarse, la negociación colectiva, de un derecho reconocido por una norma constitucional expresa, esta última prevalece sobre cualquier otra norma legal, tal como lo señala el artículo 51° de la Constitución, que consagra el principio de la supremacía de la Constitución.
37. El Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2004-AA/TC, ha interpretado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando sobre el particular lo siguiente: "En ese sentido, el artículo 4° del Convenio N° 98 constituye un principio hermenéutico

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Plura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo – Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

fundamental al cual debe acudir para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva, tomando siempre en consideración que uno de sus fines principales es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus destinatarios".

En la misma sentencia, el Tribunal Constitucional indica que: "De este modo, siguiendo los preceptos del Convenio N° 98 de la OIT, la Norma Fundamental encarga al Estado Peruano el fomento de la negociación colectiva y la promoción de formas de solución pacífica de los conflictos, lo que significa no sólo que éste debe garantizar el derecho a la negociación colectiva, sino también que debe promover su desarrollo".

38. Por lo que, bajo esta exégesis, la negociación colectiva es un derecho de naturaleza constitucional que, para su existencia, no requiere de desarrollo legal; que las normas que dicte el legislador deben estar orientadas a promoverlo así como a fomentar su eficacia, y que las limitaciones que afecten su contenido esencial (remuneraciones, y condiciones de trabajo y empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes) carecen de valor jurídico; por ser la Constitución la norma fundamental de un Estado de Derecho; lo que significa, a su vez, que es la norma suprema y factor principal de organización de todo el ordenamiento jurídico de un país.

IV. DE LA LEGITIMIDAD DE LA INTERVENCIÓN DEL TRIBUNAL ARBITRAL

39. La Constitución Política del Perú reconoce la jurisdicción arbitral en el inciso 1 del artículo 139°, señalando que: "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".¹ (El énfasis es añadido).

Así, comentando el inciso 1 del artículo 139° de la Constitución, Oswaldo Hundskopf ha referido 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

¹ Esta disposición tiene como antecedente el artículo 233 (inciso 1) de la Constitución de 1979.

² HUNDSKOPF, Oswaldo. "El Control Difuso en la Jurisdicción Arbitral". Artículo publicado en *Diálogo con la Jurisprudencia. Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial*, N° 91, Año II, Lima, 2006. Pág. 1

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

40. En este sentido 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 Arbitro o Tribunal Arbitral, a quien envisten 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 consiste en trasladar la competencia resolutoria de las partes hacia afuera (heterocomposición), de modo que éstas se sujetan a lo que determine el árbitro o tribunal que han elegido. En tal sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que "se concibe a esta institución como el proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de la justicia" (fundamento jurídico tercero de la Sentencia N° 6167-2005-HC/TC).
41. En esta línea argumentativa, se tiene que, en los fundamentos 7 y 10 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC/TC ha señalado lo siguiente: "El artículo 139, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral, lo que determina que, en el actual contexto, el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada", agregando que "el arbitraje no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustitutorio, sino como una alternativa que complementa el sistema judicial puesta a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias" (Sentencia del Tribunal Constitucional N° 6167-2005-HC/TC, fundamentos 7 y 10) (El énfasis es añadido)
42. De esta manera, si bien la referida unidad y exclusividad de la función jurisdiccional a la que alude el texto constitucional consiste en reconocer al Estado un sistema jurisdiccional unitario, con las mismas garantías y normas de funcionamiento, ello no desconoce la jurisdicción arbitral, tal y como lo ha sostenido el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0004-2006-PI/TC³, al indicar lo siguiente: "Es necesario precisar que conforme al artículo 139° inciso 1, de la Constitución, el principio de unidad de la función jurisdiccional implica que el Estado peruano, en conjunto, posee un sistema jurisdiccional unitario, en el que sus órganos tienen idénticas garantías, así como reglas básicas de organización y funcionamiento. De ello no se deduce que el Poder Judicial sea el único encargado de la función jurisdiccional (pues tal función se le ha encargado también al Tribunal Constitucional, al Jurado Nacional de Elecciones, a la jurisdicción especializada en lo militar y, por

³ Sentencia expedida por el Pleno del Tribunal Constitucional recaída en la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por la Fiscalía de la Nación contra determinados extremos de la Ley 28665, de Organización, Funciones y Competencia de la Jurisdicción Especializada en Materia Penal Militar Policial.

extensión, al arbitraje), sino que no exista ningún órgano jurisdiccional que no posea las garantías propias de todo órgano jurisdiccional" (Fundamento jurídico N° 10) (El énfasis es añadido).

A tenor de lo expuesto, entonces, no puede quedar duda alguna de la relevancia constitucional que tiene el arbitraje como "jurisdicción excepcional"; es decir, que no nos encontramos ante un instrumento meramente privado, sino que su transcendencia ha llevado a que la Norma Suprema lo reconozca como valor muy relevante del ordenamiento jurídico nacional y le otorgue las mismas garantías asignadas a la jurisdicción ordinaria.

43. Las relaciones laborales se configuran, en gran medida, en torno a la convivencia de dos intereses distintos y opuestos en muchos casos, percibidos de esa manera por las partes. Ello genera que en la relación laboral haya un conflicto subyacente que se manifestara veladamente en algunos casos y en otros de manera abierta. En este contexto, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos, entre los que está el propio Derecho del 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.

44. El tema tiene tanta relevancia que esta obligación de atender especialmente a la conflictividad laboral ha alcanzado rango constitucional, como se demuestra al ver nuestra norma suprema. Al respecto, el artículo 28° establece lo siguiente: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales".

Esta disposición tan clara indica que el Estado no puede mantener una actitud abstencionista en el campo de la solución de los conflictos laborales, a la par que señala el camino por el cual se debe transitar al respecto: el de la creación e impulso de todas las formas requeridas para resolver pacíficamente los conflictos. Hay pues, de manera explícita, una opción constitucional frente al conflicto laboral que lleva a que el Estado deba agotar todas las posibilidades para que las discrepancias no se mantengan abiertas ni se manifiesten de la manera más aguda, sino que se cuente con un conjunto de medios alternativos que prevengan o resuelvan las controversias colectivas planteadas legítimamente por las organizaciones laborales. Hay que incidir también en señalar que la obligación de promoción involucra a todo el Estado, por lo que el Legislador no puede mantenerse al margen de ella, sino que más bien, es uno de los agentes principales a través de los cuales debe materializarse esta obligación constitucional.

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SONCIHSO

45. Al respecto, el Tribunal Constitucional, ha señalado que: "A tenor del inciso 2 del artículo 28° de la Constitución, la intervención del Estado o de entes o personas de la sociedad civil en el régimen privado deben observar dos aspectos muy concretos, a saber: - Formentar el convenio colectivo, y - Promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva (...). En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada. En cuanto al segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje" (Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, fundamento 35)
46. Además, en el mismo fundamento jurídico de la sentencia, el Tribunal Constitucional desarrolla el contenido de la obligación de promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales, señalando que: "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". Hay, pues, una clara opción por la búsqueda de la paz laboral como horizonte de acción estatal, que no se puede soslayar, sino que se tiene que apuntalar en cada ocasión.
47. Respecto, a la definición del arbitraje en materia laboral, el Tribunal Constitucional lo 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" (...). Se trata de una forma interventiva a través de la cual un tercero neutral establece, por medio de un laudo, la solución del conflicto (Fundamento jurídico 38 de la anterior sentencia citada). Queda claro que el arbitraje es una forma de solución pacífica de los convenios, y por mandato constitucional, el Estado está en la obligación de promoverlo.
48. Siguiendo con el desarrollo del mandato constitucional, el ordenamiento *infra* constitucional reconoce el arbitraje en materia laboral, tanto en el ámbito individual como en el colectivo. En este último caso, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (artículos 61° y siguientes) reconoce y desarrolla de manera detallada el arbitraje, como alternativa frente al ejercicio del derecho de huelga. De allí que esta regulación se inscriba directamente en el cumplimiento de 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.

49. Por tanto, el arbitraje laboral no se sustenta únicamente en su consagración constitucional genérica, prevista en el artículo 139.1 de la Constitución, sino que tiene un reconocimiento propio en el artículo 28.2, en el que sus fundamentos propios 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. De allí que el propio texto constitucional imponga la obligación de promover todos aquellos medios pacíficos de solución de controversias (como el arbitraje) a efectos de salvar la confrontación directa y concordar los intereses en juego de una manera equilibrada. De esta manera, resulta claro que si el legislador tiene la obligación de promover la solución pacífica de los conflictos colectivos, no puede actuar válidamente en contradicción con este mandato, por lo que el recortar las posibilidades de actuación del arbitraje o de cualquier otro medio pacífico de solución de controversias, contravendría los derechos y valores constitucionales expresamente recogidos en nuestra norma suprema.
50. Entonces, con los argumentos que anteceden, queda establecido que la Constitución y la ley garantizan la autonomía y capacidad decisoria del órgano arbitral. Así, el numeral 1 del artículo 139° de la Carta Magna reconoce a la "jurisdicción arbitral", consagrando, en esta forma, su jerarquía y autonomía. Del mismo modo el artículo 41° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que el convenio colectivo de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad, por lo que una interpretación limitativa de la capacidad negociadora de las partes o, en el presente caso, de la facultad resolutoria del Tribunal Arbitral, sería contraria a la libertad de negociación colectiva contenida en el numeral 28° de la Constitución y en los tratados internacionales que, sobre la materia, ha ratificado el Perú.
51. No obstante lo anterior, y remitiéndonos al presente procedimiento arbitral, es de estimar que, desde el inicio del proceso de negociación colectiva LA EMPRESA ha reconocido a EL SINDICATO su condición de interlocutor válido en la negociación colectiva.
52. Que, además, en la instalación del Tribunal Arbitral, ocurrida con fecha 12 de agosto del 2016, las partes dejan constancia de su conformidad con la instalación del Tribunal y de su decisión de someter a arbitraje la solución de la negociación colectiva materia del presente laudo.
53. Que, siendo ello así, resulta evidente que durante determinadas etapas del proceso, LA EMPRESA ha mostrado su conformidad con el procedimiento de negociación colectiva, específicamente con la etapa propiamente arbitral. Máxime de haber consentido la instauración de la etapa arbitral sin formular ninguna objeción, ni formal ni sustantiva a la constitución del Tribunal Arbitral.

V. DE LA PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

54. De conformidad con lo que establece el artículo 55° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el Tribunal debe acoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder establecer una situación distinta ni combinar los planteamientos de una y otra, ello es conocido como "arbitraje por la última posición" (o *last offer arbitration*), sistema que radica en inducir -casi imponer- al órgano decisorio la opción por la propuesta que en su conjunto considere como la más razonable, y que es el plasmado en la lógica del arbitraje instituido por la indicada norma, estando facultado no obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida en atención a los elementos de juicio. En este sentido, este Tribunal, actuando con criterio de conciencia y equidad, ha comparado las propuestas formuladas por ambas partes dentro del marco de la negociación colectiva con la finalidad de lograr una decisión justa, pues como señala Roque CAIVANO "el juzgamiento por equidad lleva implícita la necesidad de lograr que el resultado al que llega [el Tribunal] sea intrínsecamente justo, en función de la realidad económica que debe resolver. Para ello pueden no solo adaptar los principios y normas y flexibilizar su interpretación (...) de modo de lograr una solución al conflicto sobre la base de criterios compatibles con los estándares propios de la actividad en la que se desenvuelve el conflicto"⁴
55. En este sentido, el Tribunal ha optado por evaluar la información presentada por las partes, tanto a través de la prueba documental acompañada durante la etapa probatoria, como de los alegatos formulados a través de los informes orales de sus abogados y representantes legales, ofrecidos en la audiencia de sustentación de posiciones y alegatos finales realizada el 17 de noviembre del 2016, procediendo a compulsar las propuestas finales presentadas por las partes, desde la perspectiva mencionada en el numeral anterior, llegando a la conclusión de que la propuesta final de LA EMPRESA que consiste en una propuesta CERO para los beneficios solicitados materia del arbitraje, la hace virtualmente ilegible porque no contiene en esencia oferta alguna que permita cotejarla con la propuesta de EL SINDICATO, careciendo de contenido material, por lo que en rigor constituye una ausencia de propuesta que impide al Tribunal optar por ella. En función de ello, el Tribunal, por UNANIMIDAD, acoge la propuesta de EL SINDICATO, atenuándola integralmente dada la situación de estabilidad macroeconómica, siendo los niveles inflacionarios poco significativos y teniendo en consideración las variables e indicadores que reflejan la situación económica financiera de LA EMPRESA.

⁴ CAIVANO, Roque. *Planteos de inconstitucionalidad en el arbitraje*. EN: *Revista Peruana de Arbitraje* N° 2, Lima, 2006, p. 142.

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

56. En este orden de ideas, este Tribunal quiere precisar que para emitir su decisión ha tenido en cuenta y ha compulsado también el Informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo contenido en el Dictamen Económico Laboral N° 064-2018-MTPE/2/14.1, así como en el Segundo y Último Dictamen Económico Laboral N° 016-2018-MTPE/2/14.1 en tanto la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha fijado como doctrina jurisprudencial vinculante al resolver la Apelación NLPT N° 4968-2017-LIMA publicada el domingo 11 de febrero de 2018 en el Diario Oficial *El Peruano*, que una de las causales de nulidad de laudo arbitral económico es que éste haya sido emitido sin tener en cuenta el Informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
57. Finalmente, los términos y fundamentos de la decisión adoptada conteniendo las atenuaciones concretas y específicas que el Tribunal Arbitral ha estimado incorporar, con indicación de las consideraciones que se ha invocado para atenuar y modular posiciones extremas, tal como establece el artículo 57° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-98-TR, se exponen seguidamente:

A. AUMENTO GENERAL DE REMUNERACIONES:

La racionalidad de este beneficio está en la dignidad del trabajador, en el mejoramiento de su calidad de vida y en el reconocimiento de su profesionalidad; sin embargo, por equidad y considerando la situación económica de LA EMPRESA, analizada en el Dictamen Económico Laboral N° 064-2018-MTPE/2/14.1, así como en el Segundo y Último Dictamen Económico Laboral N° 016-2018-MTPE/2/14.1 y los valores de mercado existentes, corresponde ser atenuados.

B. REAJUSTE DE INCREMENTO REMUNERATIVO

Con la facultad que otorga el precitado artículo 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y analizando la situación económica-financiera de LA EMPRESA, este Tribunal ha considerado el no otorgamiento de esta petición, atendiendo a que otras peticiones tienen mayor relevancia en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.

C. APLICACIÓN DEL INCREMENTO

El ámbito de aplicación temporal ya está previsto en nuestra legislación, siendo concordante y razonable con la petición de EL SINDICATO.

D. ASIGNACION FAMILIAR

Constituye el cumplimiento de una obligación previa dispuesta por pacto colectivo.

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

E. ASIGNACION POR AGUAS SERVIDAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS

Constituye el cumplimiento de una obligación previa dispuesta por Laudo Arbitral mediante cláusulas de carácter permanente, la cual obliga a LA EMPRESA mantener y cumplir con este beneficio, pero que, sin embargo, atendiendo al Dictamen Económico Laboral N° 064-2018-MTPE/2/14.1, así como el Segundo y Último Dictamen Económico Laboral N° 016-2018-MTPE/2/14.1 y analizando la situación económica-financiera de la EPS GRAU S.A., este Tribunal ha considerado el no otorgamiento del incremento de este beneficio, atendiendo a que otras peticiones tienen mayor relevancia en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.

F. ASIGNACION POR ALIMENTOS (RACIONAMIENTO)

Constituye el cumplimiento de una obligación previa dispuesta por Laudo Arbitral mediante cláusulas de carácter permanente, la cual obliga a LA EMPRESA a mantener y cumplir con este beneficio, pero que, sin embargo, atendiendo al Dictamen Económico Laboral N° 064-2018-MTPE/2/14.1, así como el Segundo y Último Dictamen Económico Laboral N° 016-2018-MTPE/2/14.1 y analizando la situación económica-financiera de la EPS GRAU S.A., este Tribunal ha considerado el no otorgamiento del incremento de este beneficio, atendiendo a que otras peticiones tienen mayor relevancia en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.

G. ASIGNACION POR MOVILIDAD

Con relación a este concepto, si bien EL SINDICATO no ha presentado mayores fundamentos por los que se debe acoger este extremo de la propuesta, este Tribunal no puede pasar por desapercibido como se viene elevando el costo del transporte público, debido a las distancias entre los centros laborales y el lugar de residencia de los trabajadores. No obstante lo indicado en el párrafo precedente, el Tribunal también es consciente que el gasto por movilidad no es un importe fijo por rón, pues éste se encuentra en función de los días efectivamente laborados por cada trabajador, máxime si el otorgamiento de este concepto no tiene mayores efectos colaterales en el resto de beneficios laborales ni respecto de las contribuciones sociales, toda vez que califica como concepto no remunerativo, de acuerdo con el literal e) del artículo 19° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S. N° 001-97-TR. Así, su entrega no generará mayores costos para LA EMPRESA, más allá del importe que efectivamente se otorgue por este concepto, cuya racionalidad se centra en la dignidad del trabajador y en el mejoramiento de su calidad de vida y la situación económica de LA EMPRESA por lo que corresponde ser atenuados.

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Aréval Paita.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

H. ASIGNACION DE VALORES

Constituye el cumplimiento de una obligación previa dispuesta por Laudo Arbitral mediante cláusulas de carácter permanente, la cual obliga a LA EMPRESA mantener y cumplir con este beneficio, pero que, sin embargo, atendiendo al Dictamen Económico Laboral N° 064-2018-MTPE/2/14.1. así como el Segundo y Último Dictamen Económico Laboral N° 016-2018-MTPE/2/14.1y analizando la situación económica-financiera de LA EMPRESA., este Tribunal ha considerado el no otorgamiento del incremento de este beneficio, atendiendo a que otras peticiones tienen mayor relevancia en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.

I. DOTACION DE LECHE

Constituye el cumplimiento de una obligación previa dispuesta por Laudo Arbitral mediante cláusulas de carácter permanente, la cual obliga a LA EMPRESA a mantener y cumplir con este beneficio.

J. BONIFICACIÓN POR DÍA DEL TRABAJADOR

La racionalidad de este beneficio está en el reconocimiento del valor de la labor realizada por el trabajador y su profesionalidad; sin embargo, por equidad y considerando la situación económica de LA EMPRESA y los valores de mercado existentes, corresponde ser atenuados.

K. BONIFICACIÓN VACACIONAL

Constituye el cumplimiento de una obligación previa dispuesta por el empleador.

L. PRESTAMO VACACIONAL

LA EMPRESA otorgará en forma permanente a sus empleados y obreros por concepto de préstamo vacacional, el equivalente a una remuneración mensual, al momento de iniciar el goce de periodo vacacional. Dicho préstamo se descontará en once meses sin cobro de interés alguno y se tendrá en cuenta para su obtención la capacidad de pago del trabajador. La calificación para la obtención o no de este beneficio es facultad de LA EMPRESA.

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paíta.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

M. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

La racionalidad de este beneficio está en la dignidad del trabajador y la protección a su familia que, a su vez, tiene connotación constitucional, teniendo en cuenta además que este beneficio ha sido otorgado en las mismas condiciones en laudos anteriores.

N. PRÉSTAMO POR EMERGENCIA

LA EMPRESA otorgará a sus trabajadores un préstamo especial de emergencia por el importe de un sueldo en los casos de accidentes, enfermedades, incendios o robos sufridos al trabajador titular o sus familiares directos (esposa e hijos), el monto del préstamo será descontado de sus haberes mediante planilla en doce armadas y se tendrá en cuenta para su obtención la capacidad de endeudamiento y pago del trabajador. La calificación para la obtención o no de este beneficio es facultad de LA EMPRESA.

O. PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

La racionalidad de este beneficio está en el respeto a la unidad familiar, pero el Tribunal considera que el pacto ya acordado entre las partes es razonable.

P. CONTRATACIÓN DE UN SEGURO MÉDICO PRIVADO

Constituye el cumplimiento de una obligación legal, según lo dispuesto por la Nueva Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Documento Técnico: Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad.

Q. BONIFICACIÓN POR INCAPACIDAD AUDITIVA

Constituye el cumplimiento de una obligación legal, según lo dispuesto por la Nueva Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Documento Técnico: Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad.

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potesiativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

R. ASIGNACIÓN POR ESTUDIOS (ESCOLARIDAD)

La racionalidad de este beneficio está en la concepción de la unidad familiar y el mejoramiento del derecho constitucional a la educación, establecidos en los artículos 13° y siguientes de nuestra Carta Magna; sin embargo, por equidad y considerando la situación económica de LA EMPRESA y los valores de mercado existentes, corresponde ser atenuados.

S. BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PACTO

Resulta oportuno precisar que en la propuesta final de EL SINDICATO la cláusula décima novena está sumillada como "PRESTAMO POR ESCOLARIDAD"; sin embargo, del contenido de la misma se infiere que se refiere a la bonificación por cierre de pacto. Sobre el particular, este Tribunal Arbitral precisa y exhorta a EL SINDICATO para que en el futuro mejore la redacción de su Proyecto Unificado de Convención Colectiva, ya que este tipo de errores crean ambigüedad e imprecisión en su propuesta y dificultan la labor del Tribunal avocado en conceder un acto de justicia.

En cuanto al fondo de esta pretensión, atendiendo al Dictamen Económico Laboral N° 064-2018-MTPE/2/14.1, así como el Segundo y Último Dictamen Económico Laboral N° 016-2018-MTPE/2/14.1y analizando la situación económica-financiera de la EPS GRAU S.A., este Tribunal ha considerado el no otorgamiento de este beneficio, atendiendo a que otras peticiones tienen mayor relevancia en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.

T. POR DISCAPACIDAD Y/O FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

Constituye el cumplimiento de una obligación previa dispuesta por el empleador.

U. PRACTICAS PREFOFESIONALES

Analizando la situación económica-financiera de la EPS GRAU S.A., este Tribunal ha considerado el no otorgamiento de esta petición, atendiendo a que otras peticiones tienen mayor relevancia en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.

V. ENTREGA DE INDUMENTARIA - OTROS IMPLEMENTOS PARA EL PERSONAL OPERATIVO

Constituye el cumplimiento de una obligación previa dispuesta por el empleador y el que su razonable criterio hace suficiente la cantidad a entregar por este concepto.

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

W. ENTREGA DE UNIFORME PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO MASCULINO Y FEMENINO

Constituye el cumplimiento de una obligación previa dispuesta por el empleador y el que su razonable criterio hace suficiente la cantidad a entregar por este concepto.

X. RESARCIR COSTOS POR PÉRDIDAS DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

En relación a la asunción de gastos de reposición de herramientas y otros bienes pertenecientes a la Empresa ocasionados por asalto o robos al trabajador, la misma ley penal determinará responsabilidad y, de hacerlo y fijar que el trabajador no tiene responsabilidad alguna, éste no tiene por qué asumir dichos gastos. En relación a la asunción de gastos de reposición de herramientas y otros bienes pertenecientes al trabajador ocasionados por asalto o robos a éste, la empresa no tiene responsabilidad alguna y, por ende, no tiene obligación de asumir dichos costos.

Y. LICENCIA SINDICAL PERMANENTE

Constituyen el cumplimiento de una obligación legal que este Tribunal considera razonable a efectos de la relación entre las partes.

Z. BONIFICACION ESPECIAL POR QUINQUENIOS

Analizando la situación económica-financiera de LA EMPRESA, este Tribunal ha considerado que otras peticiones tienen mayor relevancia en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador. Se agrega a estas causales la imprecisión de la petición pues la fundamentación económica no se ha explicitado de manera clara y distinta.

AA. POR EVENTOS DEPORTIVOS

Analizando la situación económica-financiera de LA EMPRESA., este Tribunal ha considerado que otras peticiones tienen mayor relevancia en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO.

BB. LICENCIAS EVENTOS CAPACITACION

Analizando la situación económica-financiera de la EPS GRAU S.A., este Tribunal ha considerado que otras peticiones tienen mayor relevancia en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.

CC. ESTRUCTURA REMUNERATIVA

El Tribunal considera que, además de la imprecisión de la petición pues no se ha explicitado de manera clara y distinta, la organización de una estructura remunerativa es, en principio, facultad empresarial.

DD. BONO DE PRODUCTIVIDAD

Petición imprecisa, pues no se ha explicitado de manera clara y distinta.

EE. CLAUSULAS ADICIONALES

Primera: Constituye el cumplimiento de una obligación legal.

Segunda: Constituyen el cumplimiento de una obligación prevista en nuestra normatividad.

58. En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- AUMENTO GENERAL DE REMUNERACIONES:

EPS GRAU S.A. otorgará a su personal un aumento general de sueldos y salarios del orden de S/. 1.50 (Un sol con cincuenta céntimos) diarios para sus trabajadores empleados y el equivalente en valor diario para sus trabajadores obreros.

SEGUNDO.- APLICACIÓN DEL INCREMENTO:

La vigencia del presente Laudo arbitral se iniciará a partir del 01 de Enero de 2013 y, tal como lo establece la legislación vigente, es de un año, y seguirá vigente mientras no sea modificado por una convención colectiva posterior.

Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paíta.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Poteslativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

TERCERO.- ASIGNACION POR MOVILIDAD:

EPS GRAU S.A. otorgará a sus trabajadores en forma permanente a sus empleados y obreros un incremento de S/ 1.00 (Un sol) por cada día efectivo de trabajo, por concepto de movilidad, sobre lo que se viene percibiendo a la fecha.

CUARTO.- BONIFICACIÓN POR DÍA DEL TRABAJADOR

EPS GRAU S.A. otorgará a sus trabajadores una bonificación por el Día del Trabajo (1 de mayo) la suma de S/ 50.00 (Cincuenta Soles)

QUINTO.- PRESTAMO VACACIONAL:

EPS GRAU S.A. otorgará en forma permanente a sus empleados y obreros por concepto de préstamo vacacional, el equivalente a una remuneración mensual, al momento de iniciar el goce de periodo vacacional. Dicho préstamo se descontará en once meses sin cobro de interés alguno y se tendrá en cuenta para su obtención la capacidad de endeudamiento y pago del trabajador. La calificación para la obtención o no de este beneficio es facultad de EPS GRAU S.A.

SEXTO.- ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR:

EPS GRAU S.A. otorgará a sus trabajadores la cantidad total de S/ 5 000.00 (Cinco Mil y 00/100 soles) a los familiares directos (esposa e hijos) en caso de fallecimiento de éste.

SEPTIMO.- PRESTAMO POR EMERGENCIA:

EPS GRAU S.A. otorgará a sus trabajadores un préstamo especial de emergencia por el importe de un sueldo en los casos de accidentes, enfermedades, incendios o robos sufridos al trabajador titular o sus familiares directos (esposa e hijos). El monto del préstamo será descontado de sus haberes mediante planilla en doce armadas y se tendrá en cuenta para su obtención la capacidad de endeudamiento y pago del trabajador. La calificación para la obtención o no de este beneficio es facultad de EPS GRAU S.A.

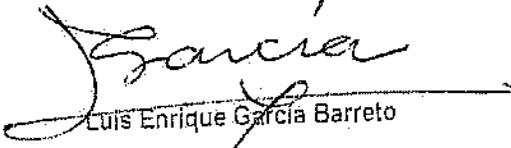
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Piura.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Talara
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. El Arenal Paita.
Sindicato Único de Trabajadores de la EPS Grau S.A. Sullana.
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau S.A.
Arbitraje Potestativo - Negociación Colectiva 2013
Exp. N° PR-011-2012-REG. 23761-DRTPE-PIURA-SDNCIHSO

OCTAVO.- ASIGNACIÓN POR ESTUDIOS (ESCOLARIDAD):

EPS GRAU S.A. otorgará a sus trabajadores la cantidad de S/40.00 (Cuarenta y 00/100 Nuevos Soles) por cada hijo de trabajador en edad escolar y/o superior; previa presentación de los documentos justificatorios pertinentes. Este beneficio se otorgará en el mes de Febrero de cada año.

Regístrese y comuníquese a las partes y a la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de Ley.


Paul Alexander Morán Pacheco
Presidente del Tribunal Arbitral


Luis Enrique García Barreto
Árbitro


José Antonio Valle Benites
Árbitro