Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2014-2015

Arbitraje seguido entre:

SINDICATO DE TRABAJADORES DE PROVIAS NACIONAL-SUTRAPROVIASNAC

Representado por Ernesto Velarde Camaqui, identificada con DNI No. 10726541; Mafalda Velazco Lasteros, identificado con DNI No. 08606454; Manuel López García, identificado con DNI No. 06023716; Francisco Nevado Molina, identificado con DNI No. 25610917; Alberto Edmundo Rodríguez Grandez, identificado con DNI No. 08600360 y, Edgar Palomino Huamani, identificado con DNI No. 09893925

PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL – PROVIAS

Representado por Alfonso Roberto Carbajal Sánchez, identificada con DNI No. 08121552.

LAUDO ARBITRAL

TRIBUNAL ARBITRAL

Presidente: Dr. Orlando de las Casas de la Torre Ugarte

Árbitro: Dr. Alfredo Villavicencio Ríos

Árbitro: Dr. Juan Huamaní Chávez

Lima, 15 de agosto de 2016

LAUDO ARBITRAL

Presidente: Dr. Orlando de las Casas de la Torre Ugarte

Árbitro: Dr. Alfredo Villavicencio Ríos

Árbitro: Dr. Juan Huamaní Chávez

En Lima, a los 19 días del mes de julio de 2016, se reunió el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a los puntos sometidos a su decisión, correspondiente a la negociación colectiva del Pliego de Reclamos 2014 - 2015, entre **PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTUA DE TRANSPOTE NACIONAL** en adelante **PROVIAS,** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE PROVIAS NACIONAL - SUTRAPROVIASNAC,** en adelante **EL SINDICATO,** tramitada ante la Autoridad del Servicio Civil (SERVIR) y la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima (DGT); bajo la presidencia del doctor Orlando de las Casas de la Torre Ugarte y la presencia de sus miembros, los doctores Alfredo Villavicencio Ríos y Juan Huamaní Chávez, con el objeto de emitir el correspondiente Laudo Arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por la Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo No. 40-2014-PCM. Así como lo dispuesto en el Decreto Supremo No. 010-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Ley No. 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), su Reglamento aprobado por Decreto Supremo No. 011-92-TR (Reglamento de la LRCT), y demás normas que aplicables;

I. ANTECEDENTES: INICIO DEL PROCESO ARBITRAL

I.1 DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. **EL SINDICATO** presentó al **PROVIAS** el pliego de Reclamos 2014-2015 de fecha 26 de noviembre de 2014. Presentando una copia al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empelado (MTPE) el 25 de noviembre de 2014.

2. Mediante Oficio No. 4447-2014, de fecha 16 de diciembre de 2014, el Director de la Oficina de Personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC) remite a SERVIR copia del proyecto de convenio colectivo presentado por el **SINDICATO.**

3. Mediante Oficio No. 286-2015-MTC/20, de fecha 13 de febrero de 2015, el **PROVIAS** requirió a **EL SINDICATO** cumpla con adjuntar a su Pliego de Reclamos los requisitos exigidos en el Artículo 43° de la Ley No. 30057, así como cumplir con designar a los miembros de conformidad con el artículo 71° del Reglamento de la Ley del SERVIR.

4. Mediante Oficio No. 317-2015-MTC/20, de fecha 19 de febrero de 2015, **PROVIAS** requirió a **EL SINDICATO** que en el plazo más breve cumpla con adjuntar a su Pliego de Reclamos los requisitos exigidos en el Artículo 43° de la Ley No. 30057, así como cumplir con designar a los miembros de la comisión negociadora de conformidad con el artículo 71° del Reglamento de la Ley del SERVIR.

5. Mediante Oficio No. 356-2015-MTC/20, de fecha 23 de febrero de 2015, el **PROVIAS** responde a **EL SINDICATO** informando que la Ley del SERVIR ya se encuentra vigente y que no se les ha remitido copia de su Pliego de Reclamos contando sólo con el que presentó el 26 de noviembre de 2014. Finalmente, se exhorta a **EL SINDICATO** subsane las omisiones recurridas.

6. Mediante carta de fecha 27 de febrero de 2015, **EL SINDICATO** comunicó a el **PROVIAS** la reformulación de la comisión negociadora de los pliegos de reclamos 2013-2014 y 2014-2015. Al respeto, se presentó el acta de Asamblea Extraordinaria de fecha 27 de febrero de 2015, que aprueba y ratifica la comisión negociadora 2013-2014 y 2014-2015.

7. Mediante carta de fecha 27 de febrero de 2015, **EL SINDICATO** comunicó al MTPE que presentó al **PROVIAS** la reformulación de la comisión negociadora de los pliegos de reclamos 2013-2014 y 2014-2015. Al respeto se presenta el acta de Asamblea Extraordinaria de fecha 27 de febrero de 2015, se aprueba y ratifica la comisión negociadora 2013-2014 y 2014-2015.

8. Mediante Oficio No. 33-2015-MTC/20.2.1 de fecha 3 de marzo de 2015, el **PROVIAS** cursó una carta a **EL SINDICATO** a través del cual se le informa que las entidades Tipo B se encuentran representadas por las entidades Tipo A.

9. Mediante Memorándum No. 600-2015-MTC/10.07, de fecha 9 de marzo de 2015, el Director de Oficina de Personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC) informó al **PROVIAS** que **EL SINDICATO** no cumplió con subsanar las observaciones.

10. Informe No. 328-2015-MTC/08, de fecha 9 de marzo de 2015, el MTC informó al Director de la Oficina de Personal que como conocía se observó el número de miembros y la cantidad de firmar presentadas en el Pliego Petitorio presentado al **PROVIAS**, obteniendo como respuesta de parte de **EL SINDICATO** que su pliego cumple con los requisitos en tanto no ha sido objetada por el MTPE.

11. Mediante Memorándum No 667-2015-MTC/10.07 de fecha 17 de marzo de 2015, el Director de oficina de Personal informó al **PROVIAS** que **EL SINDICATO** no ha cumplido con subsanar las observaciones formuladas respecto a los representantes de la comisión negociadora pues no se adjuntó la nómina de afiliados designados y no se cumplió con la suscripción del pliego petitorio 2015 por parte de todos los representantes de **EL SINDICATO** por lo que la posibilidad de negociar devendría en nula.

12. Mediante Oficio No. 152-2015-MTC/20.2 de fecha 20 de marzo de 2015, se procedió a comunicar a **EL SINDICATO** que, al no haber cumplido con subsanar los requisitos formales, la posibilidad de negociar deviene en nula conforme a los señalado en el artículo 44° de la Ley No. 30057.

13. Mediante Oficio No. 3000-2015-MTC/2/14, de fecha 11 de noviembre de 2015, la DGT remitió al SERVIR los documentos correspondientes al pliego de reclamos, 2013-2014, 2014-2015,2015-2016.

14. Mediante Oficio 2301-2015-MTC/20, de fecha 4 de diciembre de 2015, **PROVIAS** envió carta a **EL SINDICATO** informando que el MTC en su calidad de entidad tipo A realizó observaciones del Pliego de Recamos 2014-2015, respecto del número de miembros de la comisión negociadora y, además, sostiene que el Pliego de Reclamos sólo contenía la firma de la secretaria general, debiendo contener la firma de todos los miembros de la comisión negociadora. Al respecto, siendo que sólo se habría cumplido con subsanar uno de los puntos cualquier posibilidad de negociar devendría en nula.

15. Mediante carta de fecha 16 de diciembre de 2015, **EL SINDICATO** solicitó al MTPE se continúe con la etapa de conciliación, pese a la oposición de **PROVIAS** al inicio del trato directo.

16. Mediante Oficio No. 55-2015-MTPE-2/14.2 de fecha 14 de enero de 2016, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales informa a la Dirección General de Trabajo (DGT) que **EL SINDICATO** solicita el inicio de la etapa de conciliación, adjuntando el Informe No. 001-2016-JTCS de fecha 12 de enero de 2016, a través del cual se analiza la documentación remitida informando respecto de la competencia de la Dirección de

Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL) durante la etapa de conciliación

17. Mediante Auto Directoral General No. 41-2016-MTPE/2/14, de fecha 9 de febrero de 2016, la DGT dispuso que la DPSCLRSEL sea la encargada de tramitar la etapa de conciliación.

18. A través del Oficio No. 251-2016-MTC/20, de fecha 17 de febrero de 2016, el **PROVIAS** solicita al SERVIR informe a la DGT sobre si la posibilidad de negociar devendría en nula, conforme a los señalado en el artículo 44° de la Ley No. 30057.

19. Mediante Oficio No. 261-2016-MTC/20 de fecha 18 de febrero de 2016, el **PROVIAS** presentó oposición contra el Auto Directoral General No. 251-2016-MTPE/2/14, sobre el inició de la etapa de conciliación, en tanto que **EL SINDICATO** no cumplió con los requisitos exigidos por el artículo 43° de la Ley No. 30057 al no haber firmado todos los miembros de la comisión negociadora la convención colectiva

20. Mediante Oficio No. 535-2016-MTPE/2/14, de fecha 22 de febrero de 2016 el MTPE solicita al **SERVIR** pronunciarse respecto de la oposición formulada por el **PROVIAS**.

21. Mediante comunicación de fecha 4 de marzo de 2016, la DPSCLRSEL programó reunión de conciliación a llevarse a cabo el 14 de marzo de 2016 a las 9:00 am.

22. A través del Oficio No. 152-2016-MTC/20.2 de fecha 10 de marzo de 2016, mediante el cual el **PROVIAS** solicitó a la DGT dejé sin efecto la programación para la audiencia de conciliación en tanto aún no ha existido pronunciamiento respecto su escrito de oposición presentado al inicio de la etapa de conciliación.

23. El 14 de marzo de 2016, **PROVIAS** y **EL SINDICATO** asistieron a la reunión de conciliación. Se reprograma fecha para el 30 de marzo de 2016 a las 2:30 pm.

24. Mediante Resolución Ministerial No. 181-2016-MTC/01, de fecha 29 de marzo de 2016, el MTC nombra a sus representantes para que lo representen en las audiencias de conciliación.

25. Mediante Oficio No. 542-2016-MTC/20 de fecha 30 de marzo de 2016, el **PROVIAS** informó a la DPSCLRSEL que aún se encuentra pendiente de resolver la oposición presentada.

26. El 30 de marzo de 2016, el **PROVIAS** y **EL SINDICATO** se reunieron en las instalaciones de la DPSCLRSEL. En dicha diligencia el **PROVIAS** refirió que existe una oposición al inicio de la etapa de conciliación en trámite pendiente de ser resuelto por el SERVIR y que, por ello, no se ha procedido con una deliberación sobre el fondo.

27. Mediante Oficio No. 543-2016-MTC/20 de fecha 30 de marzo de 2016, el **PROVIAS** solicitó a la DGT reitere oficio al SERVIR, a fin de que esta última emita pronunciamiento respecto de su oposición.

28. Mediante Oficio No 957-2016-SERVIR/GDSRH, de fecha 31 de marzo de 2016, el SERVIR remitió su respuesta a la DGT respecto de la oposición a la tramitación del inicio de la etapa de conciliación presentada por el **PROVIAS.**

29. A través del Oficio 014-2016-MTC/20.18 de fecha 4 de abril de 2016, el **PROVIAS** solicitó a la DGT impulse pedido de aclaración y/o integración al SERVIR en relación al Oficio No. 0957-2016-SERVIR/GDSRH.

30. Mediante Oficio No. 536-2016-MTPE/2/14.2, de fecha 4 de abril de 2016, mediante el cual la DPSCLRSEL comunicó a la DGT el término de la etapa de conciliación, siendo que ya puede remitirse el expediente al SERVIR.

31. Mediante Oficio No. 906-2016-MTPE/2/14, de fecha 5 de abril de 2016, el MTPE informa al SERVIR que la reunión de conciliación programada se suspendió por la falta de claridad sobre el procedimiento de negociación colectiva 2014-2015, por lo que se solicita precise los alcances y aplicación del Oficio No 957-2016-SERVIR/GDSRH

32. Mediante Carta de fecha 14 de abril de 2016, **EL SINDICATO** informó al **PROVIAS** su decisión de dar por finalizado el trato directo, sometiendo la negociación al arbitraje posesivo. Con ese fin se designó como árbitro al doctor Alfredo Villavicencio Ríos

33. Mediante Oficio No. 027-2016-MTC/20.18, de fecha 18 de abril de 2016, el **PROVIAS** informó al SERVIR que aún queda pendiente se emita pronunciamiento respecto de su oposición de inició a la etapa de conciliación.

34. Mediante Oficio No. 032-2016-MTC/20.18, de fecha 26 de abril de 2016, el **PROVIAS** solicitó a la DGT se reitere oficio al SERVIR respeto a la aclaración y/o integración del contenido del oficio No. 0957-2016-SERVIR/GDSRH.

35. Mediante Oficio No. 1100-2016-MTPE/2/14, de fecha 28 de abril de 2016, la DGT remitió al SERVIR oficio informando de la culminación de la etapa de conciliación, así como dejando constancia que SERVIR no se ha pronunciado hasta la fecha respecto a la oposición formulada en etapa de conciliación.

36. A través de Oficio No. 1158-2016-MTPE/2/14, de fecha 6 de mayo de 2016, a través del cual la DGT reitera al SERVIR se pronuncie respeto a la aclaración y/o integración del contenido del oficio No. 0957-2016-SERVIR/GDSRH.

37. Mediante carta de fecha 17 de junio de 2016, el **PROVIAS** envió carta al SERVIR solicitando se pronuncie respecto del escrito de oposición contra el inicio de la etapa de conciliación.

38. Los árbitros designaron de común acuerdo como Presidente del Tribunal Arbitral al Dr. Orlando De Las Casas de la Torre Ugarte, quien aceptó el nombramiento.

I.2 INICIO DEL PROCESO ARBITRAL

1. Con fecha 21 de junio de 2016, el Tribunal conformado por los doctores Orlando De Las Casas de la Torre Ugarte (presidente), Alfredo Villavicencio Ríos y Juan Huamaní Chávez, quedó formalmente constituido en la "Audiencia de Instalación y Señalamiento de las Reglas que regirán el Proceso Arbitral".

2. En dicha oportunidad, el Tribunal Arbitral citó a las partes para que el día lunes 27 de junio de 2016, a las 12:00 horas presenten sus Propuestas Finales en forma de convenio colectivo. Asimismo, se otorgó a las partes el plazo de cinco (5) días a la recepción de las Propuestas Finales para que puedan presentar las observaciones que estimen convenientes respecto de la propuesta de la contraparte.

3. Finalmente se citó a las partes para la sustentación de posiciones el día 13 de julio de 2016 a las 17:00 horas.

4. Con fecha 27 de junio de 2016, **EL SINDICATO** y el **PROVIAS** presentaron sus respectivas Propuestas Finales en forma de convenio colectivo. En dicho acto se corrió traslado del escrito de la contraparte.

5. Con fecha 5 de julio de 2016, **EL SINDICATO** presentó, en la mesa de partes del Tribunal Arbitral, las observaciones a la propuesta final presentada por el **PROVIAS**. El Tribunal Arbitral corrió traslado del escrito a la contraparte el día 6 de julio de 2016.

6. Con fecha 5 de julio de 2016, **PROVIAS** presentó en la mesa de partes del Tribunal Arbitral las observaciones a la propuesta final presentada por **EL SINDICATO**. El Tribunal Arbitral corrió traslado del escrito a la contraparte el día 6 de julio de 2016.

7. De acuerdo a lo programado, con fecha 13 de julio de 2016 se llevó a cabo la audiencia de Sustentación de Posiciones. En dicha reunión las partes sustentaron sus posiciones respecto de sus propuestas finales, así como de las observaciones presentadas por la contraparte. El Tribunal Arbitral les concedió derecho a réplica y dúplica.

8. Asimismo, cada parte utilizó para sustentar sus posiciones una presentación en power point, la misma que fue presentada en físico y entregada a la contraparte en dicho acto. Asimismo, **PROVIAS** presentó un escrito absolviendo las observaciones planteadas por **EL SINDICATO**, corriendo traslado a la contraparte en dicho acto.

9. Con fecha 20 de julio de 2016, se corrió traslado a las partes de la Resolución de fecha 20 de julio de 2016 a través de la cual el Tribunal Arbitral informa de la extensión del plazo para emitir el Laudo Arbitral, el mismo que vencerá el 15 de agosto de 2016, de acuerdo a lo previamente coordinado con las partes.

10. Asimismo, el Tribunal Arbitral requirió a **EL SINDICATO** presentar en el plazo de cinco (5) días hábiles: (i) copia del pliego de peticiones presentada a la entidad, junto con el acta de asamblea que apruebe el pliego, (ii) cargo de presentación del pliego petitorio y (iii) copia de los estatutos de **EL SINDICATO**.

11. Con fecha 26 de julio de 2016, se corrió traslado a las partes del escrito presentado por **EL SINDICATO**, a través del cual presentó la documentación requerida por el Tribunal Arbitral.

12. Con fecha 11 de agosto de 2016, se corrió traslado a **EL SINDICATO** del escrito presentado por **PROVIAS** a través del cual presentó fundamentos adicionales a su solicitud de oposición.

13. Finalmente, mediante correo de fecha 15 de agosto de 2016, el Tribunal Arbitral convocó a las partes para el día 22 de agosto de 2016 a las 17:00 horas para la entrega del Laudo Arbitral, de conformidad con lo establecido en los artículos 55° y 56° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Asimismo, se corrió traslado a **PROVIAS** del escrito presentado por **EL SINDICATO**, a través del cual absolvió la solicitud de oposición planteado.

II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES:

2.1. La propuesta final del **Sindicato de Trabajadores de Provias Nacional-SUTRAPROVIASNAC** comprende lo siguiente:

I. CLAUSULAS NORMATIVAS: CONDICIONES ECONÓMICAS.

1) INCREMENTO SALARIAL

PROVIAS NACIONAL y el **SINDICATO** convienen en aprobar una nueva escala remunerativa que considere un incremento para los diferentes grupos ocupacionales y niveles remunerativos del siguiente modo:

Niveles remunerativos: Incremento
Auxiliares: 30%
Técnicos: 25%
Profesionales y Gerentes 25%

Las mejoras remunerativas que resulten de la aplicación del párrafo precedente se considerarán complementarias y no se deducirán de cualquier bonificación o mejora que el **PROVIAS NACIONAL** o el Gobierno Nacional otorguen por propia decisión a los servidores públicos.

2) BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO

PROVIAS NACIONAL se obliga a incrementar el monto de la bonificación diaria por concepto de Refrigerio en **S/.10.00 (Diez nuevos soles)** adicionales, al monto establecido en la convención colectiva o laudo arbitral anterior a esta negociación.

Asimismo, se compromete a reconocer como bonificación adicional por refrigerio, aquellas correspondientes a las jornadas adicionales que deben laborarse, fuera de las 40 horas semanales; realizadas por necesidades del servicio y por disposición superior.

3) BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD

PROVIAS NACIONAL se compromete incrementar el monto de la bonificación diaria por concepto de movilidad en **S/.10.00 (diez nuevos soles)** adicionales al monto establecido en la convención colectiva o laudo arbitral anterior a esta negociación colectiva.

4) BONIFICACIÓN VACACIONAL

PROVIAS NACIONAL se compromete a otorgar una Bonificación Vacacional de **S/. 3,500.00 (Tres mil quinientos soles)** que será integralmente abonada al trabajador al inicio de su descanso vacacional, aunque este se conceda en forma fraccionada.

II. <u>CLÁUSULAS OBLIGACIONALES</u>

5) LICENCIA SINDICAL

PROVIAS NACIONAL conviene en otorgar licencia sindical, con goce de haber, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, en la forma siguiente:

1) Licencia Sindical será de doscientos (200) días al año.
2) El monto será utilizado, indistintamente, por el conjunto de miembro de la Junta Directiva, hasta agotarse. La institución otorgará la licencia al o los dirigentes que indique el Secretario General, o quien haga sus veces, mediante comunicación escrita. EL SINDICATO está obligado a notificar por escrito o vía email a la entidad el uso de la licencia sindical, en la siguiente forma:
   a) Con un (1) día de anticipación, cuando la licencia comprenda a todos los miembros de la Junta Directiva.
   b) Con 24 horas de anticipación, cuando comprenda hasta dos (2) integrantes de la Junta Directiva, que el Secretario General indique.
   c) Con 8 horas de anticipación, en caso de emergencia, para uno de los siguientes dirigentes: Secretario General, Secretario de Defensa, Secretario de Organización o Secretario de Economía.

En caso de evento extraordinario, que no permita efectuar la notificación con la anticipación prevista, el Secretario General o quien lo sustituya, deberá comunicarse directamente con el Jefe de Recursos Humanos.

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

6) FACILIDADES PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL

PROVIAS NACIONAL conviene en brindar facilidades al SINDICATO para realiza sus actividades sindicales, en especial:

1. Para comunicar con sus afiliados, conviene en poner a su disposición en los lugares fijados por acuerdo de partes, paneles, vitrinas o espacios para la colocación del periódico mural, carteles, avisos o comunicados. Asimismo permitirá la distribución de revistas, boletines, comunicados y, en general, de material impreso, emitido por el Sindicato, dirigido a los trabajadores de la entidad, sin obstaculizar ni impedir su circulación.
2. Para que los dirigentes sindicales del Sindicato puedan ingresar libremente a cualquier sede, área o zona de trabajo de la entidad, a fin de comunicarse directamente con los afiliados al sindicato, salvo que se trate de zonas estrictamente reservadas por razones de seguridad, y sin interferir con el desarrollo normal de las actividades de la entidad.
3. Otorgar al SINDICATO una oficina para fines sindicales dentro de la sede principal de la Entidad, implementada con una computadora con acceso a internet, impresora, scanner, línea telefónica, muebles de oficina y un data show.
4. Permitir el uso del intranet de la Entidad, para comunicarse con los afiliados así como cualquier otro correo institucional para la difusión de convocatorias, comunicados y/o boletines.
5. Permitir el uso del auditórium (o comedor) para la realización de asambleas general y/o reuniones mensuales con los trabajadores de carácter sindical, así como actividades culturales y de capacitación, con sus instalaciones y debidamente implementado con los equipos necesarios de propiedad de la Institución, siempre que no estén siendo utilizados para eventos institucionales el día del evento. El uso del citado auditórium deberá solicitarse con una anticipación mínima de 72 horas.
6. Conocer al menos dos (2) horas de permiso al personal sindicalizado, cada seis meses, para la realización de la Asamblea General Ordinaria.

7) AMPLIACIÓN DEL FUERO SINDICAL

PROVIAS NACIONAL conviene en reconocer el goce del fuero sindical a todos los integrantes de la Junta Directiva del SUTRAPROVIASNAC al amparo del artículo No. 31 inciso e) del Decreto Supremo No. 010-2003-TR.

Los cambios de área, lugar de trabajo o destinos de los representantes sindicales serán consensuados con los mismos, buscando armonía laboral y el buen desempeño de funciones.

8) BONIFICACIÓN POR LA SOLUCIÓN PACÍFICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

PROVIAS NACIONAL se compromete a otorgar una Bonificación por la Solución Pacífica de la Negociación Colectiva, por el monto de **S/. 25,000.00 (Veinticinco mil nuevos soles)** que será abonado a cada trabajador, dentro de los 07 días siguientes a la suscripción del Convenio Colectivo.

2.2. La propuesta final de **PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL - PROVIAS** comprende lo siguiente:

El **PROVIAS** previamente a la presentación de su propuesta indicó que la negociación colectiva del Pliego de Reclamos 2014-2015 se encuentra bajo la regulación de la Ley No. 30057y su Reglamento General. En eses sentido, de conformidad con los artículos 42°, 43° y 44° de la citada Ley se restringe la negociación colectiva sólo a condiciones de trabajo.

Por otro lado, respecto de la Sentencia emitida por el Pleno del Tribunal Constitucional de fecha 3 de setiembre de 2015 en los expedientes Nos. 0003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC a través de la cual se declaró fundada en parte las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales, cuyos efectos se encontrarían suspendidos en atención a que en el mismo texto, el Tribunal exhortó al congreso de la República que regule la negociación colectiva de los trabajadores públicos en el periodos legislativo 2016-2017, estableciendo que hasta que ello se produzca la sentencia de inconstitucionalidad queda en un estado de suspensión – *vacatio sententiae*.

En dicho contexto el **PROVIAS** presenta la siguiente propuesta:

1. EN MATERIA DE FACILIDADES PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES (Pliego) FACTIBLE.

2. La entidad brindara a la representación sindical las facilidades del caso para sus reuniones y asambleas ordinarias y extraordinarias, buscando en forma coordinada, que estas se programen fuera de la hora de labores y se desarrollen de manera ordinada y tranquila.

3. EN MATERIA DE LICENCIA SINDICAL

La entidad otorgara licencia sindical a sus dirigentes cuando esta sea necesaria y se solicite con anticipación no menor de 48 horas, dentro de los límites establecidos por las normas sobre la materia.

4. EN MATERIA DE FACILIDADES DE DIFUSIÓN DE ACTIVIDADES SINDICALES.

Asimismo, brindará las facilidades para el uso del correo electrónico y autorizara la colocación de vitrinas o paneles en zonas de acceso del personal y pasadizos internos.

5. AMPLIACIÓN DEL FUERO SINDICAL (Pliego) FACTIBLE

La entidad reconoce el fuero sindical de los dirigentes de la representación, por tanto tomará en cuenta esa condición en el supuesto que por razones de servicio algún dirigente tuviera que trasladarse a otra dependencia fuera de la sede, para cuyo efecto se promoverá que, de darse el caso haya un acuerdo armonios entre las partes, en aplicación supletoria del artículo 31° penúltimo párrafo del Decreto Supremo No. 010-2003-TR.

6. LICENCIAS DE CARÁCTER SINDICAL PARA EVENTO ÓRGANOS SINDICALES SUPERIOR (Pliego) FACTIBLE

La entidad podrá conceder estos permisos siempre que no alteren el desarrollo de labores y que sean solicitados por escrito con 72 horas de anticipación ante el Jefe inmediato o Gerente quien consignará el visto bueno correspondiente, ello de conformidad con el Artículo 61 del Reglamento de la Ley del SERVIR que autoriza a las entidades públicas a otorgar a los dirigentes sindicales *(Secretario General, Secretario Adjunto, o quien haga sus veces, Secretario de Defensa y Secretario de Organización)* licencias sindicales para actos de concurrencia obligatoria cuando ella sea requerida.

7. EN MATERIA DE COBERTURA Y SEGURO MÉDICO FAMILIAR A TRAVÉS DE LA EPS (Pliego) FACTIBLE

La entidad continuará aplicando su política de aplicar controles de cautela, en el sentido de que los nivele de siniestralidad mensual y anual que arrojan los reportes de tratamiento ambulatorios y hospitalarios que mantengan dentro de los estándares normales, de manera que el monto de los copagos en las atenciones por parte del trabajador no se incremente, afectando su economía.

8. EN MATERIA DE PERMISOS POR ONOMÁSTICO (Pliego) FACTIBLE

La entidad ha incluido una modificación en el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo, por el cual, de postergarse el goce del permiso por onomástico debido a necesidades del servicio o cuando este coincida con sábados, domingos y feriados que, este podrá ejercerse en otra fecha, de común acuerdo con su jefe inmediato.

9. EN MATERIA DE PERMISOS POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DIRECTOS

La entidad otorgara permisos especiales a trabajadores por motivo del fallecimiento de familiares directos, por encima de los establecido por las normas, en los casos debidamente motivados, en los que así se justifiqué.

10. EN MATERIA DE MEJORAMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN UNIDADES DE PEAJES (Pliego) FACTIBLE

La entidad a través de la Gerencia encargada de las Unidades de Peajes y de las Unidades Zonales, así como del monitoreo y control periódico del Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y del desarrollo de las actividades programadas, está adoptando medidas más cercanas a las Unidades de Peajes, entre ellas, el efectuar un check list por parte del personal que visita el Peaje, respecto a las necesidades de mejora de sus servicio, así como de los mecanismos que se viene desarrollando para detectar riesgos y mejorar las condiciones de trabajo en estas dependencias.

11. EN MATERIA DE RECONOCIMIENTO DE GASTOS DE ALIMENTOS Y DE TRASLADO AL DOMICILIO POR LABORES DE MÁS DE 2 HORAS (Pliego) FACTIBLE

La entidad continuará brindando el reconocimiento de gastos de alimentación y traslado cuando por necesidades de servicios se hubieren

mantenido laborando por encima de los horarios establecidos en la Directiva correspondiente, hasta su modificación del número de horas peticionadas, además de la compensación horaria correspondiente.

12. EN MATERIA DE BECAS DE ESTUDIO Y FACILIDADES PARA LA CAPACITACIÓN (Pliego)

La entidad conforme a las normas de SERVIR, desarrolla sus actividades de capacitación a través de su Programa de Desarrollo de Personas PDP, que se elabora recepcionando los requerimientos de los jefes inmediatos y de los propios trabajadores por intermedio de sus jefaturas, levantándose el Diagnóstico de Necesidades y la identificación de brechas de conocimiento, documento fuente que sustenta el Plan Anual de Desarrollo de Personas, no correspondiendo aplicar mecanismos alternos que no tengan sustento técnico. Por tanto, la entidad facultara al Trabajador que requiere ser capacitado en su puesto de trabajo, como señalan las normas de SERVIR, debe solicitarlo ante su jefe inmediato al inicio de cada Ejercicio y durante el año y canalizar su cobertura ante la Oficina de Recursos Humanos para su atención.

13. EN MATERIA DE DERECHO A LA INFORMACIÓN (Pliego) FACTIBLE

La entidad no tiene inconveniente en brindar la información de número de trabajadores a Plazo Indeterminado o bajo el régimen CAS, que eventualmente solicite la representación sindical pero no con la periodicidad que se solicita, ya que ella es pública en cada dependencia. Actualmente ya no es posible legalmente el ingreso de personal del Decreto Legislativo No. 728 a plazo indeterminado, por encontrarse la entidad en proceso de incorporación al Régimen de Servicio Civil. Los demás aspectos corresponden directamente a la gestión de la entidad.

14. PERMISOS PARA ASISTIR A CITACIONES CENTRO EDUCATIVOS Y PREVENCIÓN ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

La entidad otorgara permisos por citaciones colegios por horas solicitados anticipadamente, previa coordinación del trabajo con su jefe inmediato.

De otro lado, acorde con el RIT vigente, se dispondrán las medidas de difusión de las medidas, disciplinarias para erradicar supuesto de Acoso laboral y Sexual.

III. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL

3.1 El arbitraje es un medio de solución de conflictos al que pueden recurrir voluntariamente cualquiera de las partes, 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 ese 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*"[1]

3.2 En materia laboral, el arbitraje tiene un desarrollo constitucional propio, siendo que el Estado tiene el deber de fomento de las soluciones pacíficas de los conflictos. Así, es el arbitraje la alternativa pacífica al derecho de huelga que, de ser prohibido por la Ley, incumpliría con los fines a los que se encuentra obligado el Estado.

3.3 La Constitución Política del Perú establece en el inciso 1 del artículo 139°, lo siguiente:

> *"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"*[2] (subrayado nuestro).

3.4 La referida unidad y exclusividad, que incluye a la jurisdicción arbitral, determina que – en palabras del Tribunal Constitucional - el *"Estado, en su conjunto, posea un sistema jurisdiccional unitario, en el que sus órganos tengan idénticas garantías, así como reglas básicas de organización y funcionamiento", ya que como ha señalado este Tribunal, "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 (...) y, por extensión al arbitraje, sino que no exista ningún órgano jurisdiccional que no posea las garantías propias de todo órgano jurisdiccional."*[3]

[1] Fundamento 3 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6167-2005-HC/TC.
[2] Esta disposición tiene como antecedente el artículo 233 (inciso 1) de la Constitución de 1979.
[3] Sentencia expedida por el Pleno del Tribunal Constitucional en el Expediente 00142-2011-PA/TC de fecha 21 de setiembre de 2011 en el recurso de agravio constitucional interpuesto por la Sociedad Minera de Responsabilidad Ltda. María Julia. Fundamento 23, en concordancia con el fundamento 10 de la STC 0004-2006-PI/TC.

3.5 La Sentencia No. 6167-2005-HC/TC establece en los fundamentos 7 y 10 que la jurisdicción arbitral ostenta naturaleza excepcional, por lo que no se trata de una institución que desplace al Poder Judicial, sino de una alternativa que la complementa:

> *"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 (...). (De esta manera) el arbitraje no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustitutorio, sino como una alternativa que complementa al sistema judicial puesta a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias".* (subrayado nuestro).

3.6 Como señala Hundskopf "*(...) 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***"[4].

3.5 A tenor de lo expuesto en los puntos precedentes, no queda duda alguna de la relevancia constitucional que cumple el arbitraje en la función jurisdiccional; es decir, que no nos encontramos ante un instrumento meramente privado, sino que su trascendencia ha llevado a que la Constitución **le otorgue un reconocimiento dentro del ordenamiento jurídico nacional, reconociéndole las mismas garantías asignadas a la jurisdicción ordinaria**.

3.6 A partir de dicho reconocimiento, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado afirmando que:

> *"Es justamente, la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen, las cuales permiten concluir a este Colegiado que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que* ***forma parte esencial del orden público constitucional****.*
>
> *La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 2º inciso 24 literal a de la*

[4] Hundskopf, Oswaldo. "El Control Difuso en la Jurisdicción Arbitral". Artículo publicado en Diálogo con la Jurisprudencia, Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, Nº 91, Año II. Lima, 2006. Pág. 1.

Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139º de la propia Constitución.

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 (...), sino que se convierte en ***sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada****, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales.*[5]" (El énfasis es agregado).

3.7 No habiendo cuestionamiento alguno respecto de la especial naturaleza de arbitraje como una sede jurisprudencia constitucionalmente consagrada, se debe reconocer también la garantía del ejercicio del control difuso ante la presencia de una norma que resulte incompatible con la Constitución y los derechos reconocidos en ella.

3.8 En ese sentido se ha pronunciado de manera concluyendo el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente No. 00142-2011-PA/TC, al señalar lo siguiente:

"Siendo el arbitraje una jurisdiccional independiente (...) y debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional (como las del Poder Judicial), es consecuencia necesaria e ello que la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución pueda también ser ejercida por los árbitros en la jurisprudencia arbitral, pues el artículo 138 no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdiccional ordinaria o constitucional" (Fundamento Jurídico No. 24)

3.9 Como consecuencia de lo señalado, en los argumentos de dicha sentencia se dispone que "(...) de presentarse en un proceso arbitral una incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los árbitros deben preferir la primera" (Fundamento Jurídico No. 25). De esta manera, la garantía del ejercicio del control difuso se encuentra plenamente reconocida para los árbitros en la jurisdicción arbitral, conforme lo ha indicado el Tribunal Constitucional.

[5] Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 28 de febrero de 2006, recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC/TC.

3.10 Estando reconocida para la jurisdicción arbitral la garantía del control difuso de constitucional, se establece, con carácter de precedente de observancia obligatoria, la siguiente regla:

> *"El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse control difuso de constitucional* ***sobre una norma aplicable al caso de la que dependa la validez del laudo arbitral, siempre que no sea posible obtener de ella una interpretación conforme a la Constitución*** *y, además, se verifique la existencia de una perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes"*[6] *(Énfasis añadido).*

3.11 El arbitraje laboral es un mecanismo válido y reconocido para dar solución a conflictos de naturaleza colectiva. Este mecanismo de solución de controversias se desprende además "del deber de fomento de la negociación colectiva y promoción de formas de solución pacífica de conflictos" reconocido por el artículo 28 de la Constitución.

III.1 JURISDICCIÓN ARBITRAL LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA PROMOCIÓN DE FORMAS PACÍFICAS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

El Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos para procesar y resolver las controversias laborales de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución. De modo general, encontramos dentro de tales mecanismos al propio Derecho del Trabajo, mientras que, en su formulación especial, se encuentran los medios alternativos de solución de conflictos[7].

Tal como hemos señalado el deber de fomento y promoción de formas de solución de conflicto se encuentra reconocida por nuestra Constitución, sin dejar de lado su reconocimiento de parte de las normas internacionales.

A. BLOQUE CONSTITUCIONAL Y NORMAS OIT: Fomento de la negociación colectiva.

[6] Expediente No. 00142-2011-PA/TC, Fundamento 26 en concordancia con el acápite 2 de la parte resolutiva de la referida Sentencia.
[7] Sin perjuicio del ejercicio del derecho de huelga.

De ese modo de conformidad a lo regulado en el artículo 3° de la Constitución y a lo desarrollado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en Expediente No. 03561-2009-PA/TC, forman parte del Bloque de Constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución que reconoce el derecho a la negociación colectiva, los convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

De esa manera, se ocupan de la negociación colectiva los Convenios 87, 98 y 151, ratificados por el Estado peruano y que forman parte de los *"Convenios Fundamentales"* que son de especial seguimiento de parte de la OIT. En dichos convenios se consagra – entre otros- el derecho a la negociación colectiva de los servidores del Estado, de acuerdo a su texto expreso.

Así, el Convenio No. 87 regula los aspectos de la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, mientras que el Convenio No. 98 de la OIT se ocupa centralmente de la negociación colectiva. El referido convenio establece en su artículo 4° que los Estados miembros **deberán** adoptar las medidas adecuadas a las condiciones nacionales para **estimular y fomentar** entre los empleadores y trabajadores el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria "con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

En dicho artículo se consagra el principio de autonomía colectiva, la misma que debe de estar presente en toda negociación, lo que excluiría toda intervención estatal que configure restricción, limitación o cualquier forma de intervención que pudiese restringir dicho principio.

En lo que corresponde al estímulo y fomento el referido convenio no se reduce a demandar una actitud abstencionista de los Estados, es decir no sólo reclama la no injerencia; sino que exige una acción positiva[8] cuyo objeto debe ser el uso intensivo o "pleno desarrollo" de la negociación colectiva.

[8] Las limitaciones propias de la diferenciación entre obligaciones del Estado negativas y positivas, presentes con mayor acento en ciertos derechos fundamentales de naturaleza compleja (como lo es específicamente el derecho a la negociación colectiva), llevaron a la doctrina a construir un esquema que diferencia y clasifica las obligaciones estatales asumidas frente a un derecho fundamental -aplicable tanto a los derecho civiles y políticas como a los económicos, sociales y culturales- que comprende cuatro categorías: obligaciones de respeto (obligación de respetar), obligaciones de protección (obligación de proteger), obligaciones de garantía (obligación de garantizar) y obligaciones de promoción (obligación de promover). Precisamente, esta última obligación, la de promoción, está orientada a la creación de condiciones favorables para el ejercicio del derecho, ya sea desde los instrumentos del derecho colectivo o de la regulación específica de las relaciones individuales de trabajo en cuanto a la promoción de la negociación colectiva.

Al respecto, son innumerables los pronunciamientos tanto del Comité de Libertad Sindical como de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendación de la OIT sobre la materia. Sin embargo, resulta importante traer a coalición dos pronunciamientos: el primero de ellos por estar referido a un caso peruano y el segundo por venir recordado en un reciente documento de la OIT.

En el primer caso, resolviendo la queja presentada contra el gobierno peruano en el Caso No. 2690 en el que el Comité de Libertad Sindical sostiene lo siguiente:

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

De otra parte, en el Estudio General del 2012, de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de las Declaración de la OIT sobre la Justicia social para una globalización equitativa, se afirma de forma contundente que:

> *"En lo relativo a los salarios de la administración pública, la Comisión considera que* ***los funcionarios públicos que no estén empleados en la administración del Estado deberían poder negociar colectivamente sus condiciones salariales y que una mera consulta con los sindicatos interesados no basta para satisfacer las prescripciones del convenio del convenio al respecto****." (El énfasis es añadido).*

Como podrá observarse, la razón de ser de la negociación colectiva y, en su defecto, el arbitraje en materia laboral, es regular las remuneraciones y demás condiciones de trabajo y productividad, conforme lo reconoce el

artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo No. 010-203-TR, en concordancia con las normas internacionales antes citadas.

Por lo tanto, si existiese alguna prohibición de nivel estatal que prohibiese se negocien beneficios de naturaleza económica tanto en una negociación colectiva como en un laudo arbitral, se estaría desnaturalizando la esencia de la negociación colectiva y el arbitraje laboral.

No cabe duda, pues, que la negociación colectiva de los funcionarios públicos tiene rango constitucional originario y derivado de las normas internacionales y que su contenido esencial incluye sin hesitaciones la materia salarial[9]. En otras palabras, si bien el derecho de negociación colectiva puede ser modulado a la luz de los requerimientos presupuestales, no puede ser restringido al punto de que se excluya totalmente el contenido salarial de su objeto de regulación.

B. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL: Fomento de la negociación colectiva.

Atendiendo al conflicto subyacente a la relación de trabajo, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos, entre ellos el propio Derecho del Trabajo, para procesar y

---

[9] En el mismo pronunciamiento referido al caso 2690, el Comité de Libertad Sindical recoge las modulaciones aceptadas de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, recogiendo la opinión que sobre el particular ha emitido la Comisión de Expertos, como se ve a continuación:

945. Asimismo, el Comité recuerda que ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 1994, cuando ésta manifiesta que: son compatibles con el Convenio las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes pueden negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa (por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo u otros arreglos en materia de condiciones de empleo, la regulación de los aumentos de salario en función de los diferentes niveles de remuneración, o el establecimiento de dispositivos para escalonar los reajustes), o incluso las disposiciones que confieren a las autoridades públicas que tengan atribuidas responsabilidades financieras, el derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo, en la medida en que dejen un espacio significativo a la negociación colectiva; y que las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante períodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados. En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias [véase Recopilación de Decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, "La libertad sindical", quinta edición, 2006, párrafo 1038.

regular las controversias laborales de manera pacífica. En esta línea se inscriben también los medios alternativos de solución de conflictos.

Al respecto, la importancia de atender la conflictividad laboral de manera pacífica, se encuentra consagrada en el artículo 28° de la Constitución, cuando 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."* (El subrayado es añadido).

De la citada disposición se desprende con claridad el rol promotor del Estado en el ámbito de las relaciones laborales, es decir, el Estado lejos de mantener una actitud abstencionista en el campo de la solución de los conflictos laborales debe transitar por un camino que suponga, además de fortalecer la vía de la negociación directa entre las partes, crear y promover los mecanismos necesarios para resolver pacíficamente los conflictos.

Al respecto, en la sentencia recaída en el expediente No. 008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado en el fundamento 35 lo siguiente:

> *"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:*
>
> *- 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 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.*
>
> *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."

De lo indicado por el Tribunal Constitucional, se desprende que el sustento del arbitraje no radica únicamente en lo dispuesto por el artículo 139°, inciso 1) de la Constitución, sino que esta institución cuenta con un reconocimiento específico en el campo de las relaciones laborales, a saber, el artículo 28 inciso 2) de la Constitución. En ese sentido, existe un mandato de rango constitucional de preferir los mecanismos de solución pacífica de controversias, como sucede con el arbitraje, a efectos de componer los conflictos laborales

En concordancia con lo anterior, siendo necesario desarrollar legislativamente el referido deber promotor recogido expresamente en la Constitución, el Texto Único Ordenado del Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-TR, fija los parámetros para la negociación colectiva y reconoce y destaca al arbitraje como una forma pacífica de solución del conflicto colectivo de trabajo, estableciendo las reglas para su adecuado ejercicio.

III.2 DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN CON LAS RESTRICCIONES PRESUPUESTARIAS Y LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

En concordancia con lo antes expuesto y con el mandato de interpretar los alcances de los derechos constitucionales de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos que el Perú ha ratificado (cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución), debe – para una correcta interpretación- tenerse a la vista los Convenios OIT 87, 98 y 151.

Cabe precisar, a título ilustrativo (y por su evidente conexidad material tratándose el presente, de un laudo arbitral laboral), lo dispuesto por el artículo IV del título Preliminar de la Ley No. 29497, nueva Ley Procesal de Trabajo, la cual establece el siguiente deber de los jueces laborales:

"Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral.

> *Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos,* ***según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional*** *y de la Corte Suprema de Justicia de la República" (El énfasis es añadido).*

En este escenario, el derecho de negociación colectiva de los trabajadores involucrados en el presente arbitraje tiene rango constitucional y eficacia directa. Adicionalmente, como ya se ha indicado, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución ordena el fomento de este derecho, por lo que la norma máxima está consagrando el deber promotor que tiene Estado en esta materia, por lo que su actividad ha de estar dirigida a garantizar y facilitar el ejercicio de la negociación colectiva, en cumplimiento del mandato constitucional, lo que resulta plenamente coherente con lo previsto también por el artículo 4° del Convenio 98.

A la luz de tales consideraciones, se puede concluir que la presencia de un derecho constitucional obliga al respeto de su contenido esencial; pero, además, en este caso, la norma máxima nacional y las internacionales han impuesto al Estado la obligación de actuar en sus diversos ámbitos en una línea de fomento.

Hay que indicar, además que el contenido esencial del derecho de negociación colectiva pasa por la reglamentación "(...) por medio de contratos colectivos, de las condiciones de empleo (...)" (artículo 4° del convenio 98). En los mismos términos se expresa el Convenio 151, cuando en su artículo 7 hace referencia al contenido material de la negociación colectiva. Con su mayor precisión todavía, el Tribunal Constitucional en la sentencia del 26 de marzo de 2006 recaída en el Expediente N0. 261-2004-AA/TC, ha interpretado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando al respecto lo siguiente: "En este sentido, el artículo 4° del Convenio No. 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe acudirse para informase 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 línea en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 03561-2009-PA/TC el Colegiado dispuso lo siguiente en el fundamento 18:

> *"Teniendo presente que los Convenios núms. 98, 151 y 154 desarrollan y complementan el derecho de negociación colectiva para que su ejercicio sea real y efectivo, este Tribunal considera que dichos convenios forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28º de la Constitución, razón por la cual pueden ser entendidos como normas interpuestas al momento de evaluar los supuestos vicios de inconstitucionalidad de una ley sometida a control concreto o abstracto."*

Estamos pues, ante un derecho constitucional que debe fomentase, por lo que las restricciones a que se someta no pueden desnaturalizarlo ni afectar su contenido esencial: remuneraciones, condiciones de trabajo, empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes.

Lo indicado no quiere decir que estemos ante un derecho absoluto pues, ciertamente, el derecho a la negociación colectiva admite ciertas limitaciones dentro de los parámetros de lo razonable. En esta línea, el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el expediente No. 0011-2004-AI/TC y acumulados, que *"(...) conforme al criterio uniforme de este Colegiado, ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues podrá restringirse: a) cuando no se afecte su contenido esencial, esto es, en la medida en que la limitación no haga perder al derecho de toda funcionalidad en el esquema de valores constitucionales; y, b) cuando la limitación del elemento "no esencial" del derecho fundamental tenga por propósito la consecución de un fin constitucionalmente legítimo y sea idónea y necesaria para conseguir tal objetivo (principio de proporcionalidad) (...)"*.

Por tanto, debe quedar claro que, sin ser absoluto, el derecho de negociación colectiva no puede ser afectado en su contenido esencial, cuyos alcances se han precisado anteriormente, y las limitaciones no esenciales deben estar sometidas a una finalidad constitucionalmente legítima y proporcional. Es decir, las limitaciones y restricciones no pueden presentarse de modo tal, que terminen por vaciar de contenido el derecho constitucional y lo tornen en una mera declaración lírica en una norma vacua que impida totalmente alcanzar la finalidad para la cual fue creada.

Al respecto, debemos resaltar que, conforme lo hemos señalado, los límites a la negociación colectiva sólo pueden estar referidos a límites que deriven del propio texto constitucional, y siempre que su finalidad sea la protección de otro derecho constitucional protegido.

En el caso de los servidores públicos, el límite excepcional podría venir impuesto por el mandato constitucional (razonable, por cierto) de que el Estado mantenga un presupuesto equilibrado y equitativo. En efecto, desde que la Administración Pública se financia con los recursos de todos los peruanos, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sin límite alguno podría generar una afectación al interés público, como ocurría – por ejemplo- en un contexto de crisis económica que requiera de una política de estabilización del Estado. De ahí que, tratándose de la administración pública se admiten ciertas limitaciones al derecho cuestión, siempre que no terminen por vaciar de contenido el derecho constitucional a la negociación colectiva.

Lo indicado ha sido recientemente reconocido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en los expedientes No. 0003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados):

> *"82. Por otro lado, los límites a la negociación colectiva de los trabajadores que* ***pertenecen al sector público serán admisibles siempre que estos sean razonables y proporcionales****, es decir, que no terminen desnaturalizando el contenido de este derecho, el cual supone la capacidad de negociar salarios justos, condiciones humanas y equitativas de trabajo, seguridad y protección en el trabajo, entre otros. (El énfasis es añadido).*
>
> *83. El Tribunal entiende que pueden imponerse restricciones de orden presupuestal a la negociación colectiva con los trabajadores del sector público y que el establecimiento de estos límites al poder de negociación colectiva (collective bargaining) puede encontrarse justificado y ser razonable atendiendo a situaciones de insuficiencia económica por las que atraviese el Estado. Sin embargo, incluso casos como el mencionado, la prohibición de negociación colectiva siempre estar sujeta a criterios de temporalidad. El Tribunal juzga que las limitaciones indefinidas o que impidan que en el futuro los trabajadores puedan negociar sus condiciones laborales, más allá del periodo previsto por la ley restrictiva, son, en sí mismas, inconstitucionales." (El subrayado es añadido).*

De este modo, en base a tales premisas y a las decisiones adoptadas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en la sentencia antes anotada, el

Tribunal Constitucional precisó las consideraciones que las restricciones a la negociación colectiva en el sector público debían tener:

"88. En virtud de lo expuesto. este Tribunal considera que las ***restricciones o prohibiciones*** *a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público que obedecen al principio de equilibrio presupuestal* ***no pueden exceder de la vigencia anual de las leyes de presupuesto, siendo de tres años el plazo máximo de duración de la prohibición****, y siempre que subsistan las razones que condujeron a adoptarlas. No obstante, se debe reiterar que durante el periodo en el que la restricción en materia de incrementos salariales está vigente, el Estado debe hacer todo lo posible por revertir la situación de crisis que ha generado tal limitación en el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores e incluso levantar la restricción mencionada en el caso de que mejore la situación económica y financiera del Estado (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párr. 1025).*

89. Asimismo, el hecho de que la negociación colectiva en materia de remuneraciones pueda limitarse por causas justificadas no significa que este derecho deba limitarse en todas sus dimensiones; por el contrario, el Estado debe procurar promover la negociación colectiva respecto de otros asuntos de índole no monetaria (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párr. 1027)."

(El énfasis es añadido)

Este Tribunal Arbitral comparte plenamente las consideraciones del Tribunal Constitucional, respecto a los criterios que las restricciones en materia de negociación colectiva en sector público, deben tener en consideración para su validez.

III.2 PRONUNCIAMIENTO RESPECTO DE LAS RESTRICCIONES CONTENIDAS EN LAS LEYES DE PRESUPUESTO PARA LOS AÑOS 2014 Y 2015.

A. Sobre la inconstitucionalidad de la Ley No. 30114 y la Ley No. 30281, Leyes de Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales 2014 y 2015.

El artículo 6° de la Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014 – Ley No. 30114, establece que:

> ***Artículo 6. Ingresos del personal***
> *Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente.* ***Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.*** *(énfasis es añadido).*

El texto citado se encuentra también reproducido en el artículo 6° de la Ley No. 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2015.

Al respecto, tal como ha señalado el **PROVIAS**, el 18 de setiembre de 2015 el Tribunal Constitucional publicó la sentencia recaída en los expedientes No. 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados), a través del cual declaró inconstitucional la prohibición absoluta a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique incrementos remunerativos, contenida en el artículo 6° de la Ley No. 29951, Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2013.

> *"Así pues, una interpretación adecuada y razonable de los artículos 28, 42, 77 y 78 de la Constitución, así como de los Convenios 98 y 151 de la OIT, referidos a la negociación colectiva en la Administración Pública, confiere el derecho de los trabajadores o servidores públicos de discutir el incremento de las remuneraciones a través del mecanismo de la negociación colectiva, con respeto del principio de equilibrio y legalidad presupuestales. Y si bien las restricciones o prohibiciones a que se negocie el incremento de sus remuneraciones no son en sí mismas situacionales, tal estatus jurídico-constitucional se alcanza todas las veces en jue la prohibición exceda los tres años, que es el lapso máximo para que*

una medida de esta naturaleza puede prorrogarse" (fundamento jurídico No. 90)

Al verificar que las prohibiciones se han venido regulado desde el año 2006 (mediante Ley No. 28652), el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad de la prohibición absoluta a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique incrementos remunerativos. Asimismo, declaró inconstitucional por conexión y por reflejar una situación de hecho inconstitucional, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en el artículo 6° de la Ley No. 30114, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y el artículo 6° de la Ley No. 30281, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2015.

Ahora, junto con la presentación de su propuesta final el **PROVIAS** alego que los efectos de la sentencia recaída en los expedientes No. 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados) tendría efectos suspendidos en atención a que en el mismo texto, el Tribunal habría exhortado al Congreso de la República que regule la negociación colectiva de los trabajadores públicos en el periodos legislativo 2016-2017, estableciendo que hasta que ello se produzca la sentencia de inconstitucionalidad queda en un estado de suspensión – *vacatio sententiae*.

Al respecto, es preciso tener en consideración lo señalado por el artículo 204° de la Constitución, respecto a los efectos jurídicos de la sentencia que declara inconstitucional una Ley:

*Artículo 204°. - La sentencia del Tribunal que declara la inconstitucionalidad de una norma se publica en el diario oficial. **Al día siguiente de la publicación, dicha norma queda sin efecto**. 53 No tiene efecto retroactivo la sentencia del Tribunal que declara inconstitucional, en todo o en parte, una norma legal.*
(El énfasis es añadido)

Ratificando lo regulado en la Constitución, el artículo 81° del Código Procesal Constitucional indica lo siguiente:

"Artículo 81.- Efectos de la Sentencia fundada
*Las sentencias fundadas recaídas en el proceso de inconstitucionalidad **dejan sin efecto las normas sobre las cuales se pronuncian**. Tienen alcances generales y carecen de efectos retroactivos. Se publican*

íntegramente en el Diario Oficial El Peruano y producen efectos desde el día siguiente de su publicación."

(El énfasis es añadido)

En consecuencia, este Tribunal Arbitral advierte que, sin perjuicio de la *vacatio sententiae*, los fundamentos legales que invoca la **PROVIAS** para sustentar su imposibilidad de presentar una propuesta económica, han sido declarados inconstitucionales por el máximo intérprete de la Constitución y, por tales motivos, dichos artículos **ya se encuentran expulsados de nuestro ordenamiento jurídico**. Asimismo, este Tribunal tampoco puede desconocer que, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, los efectos de dicha inconstitucionalidad se imparten (tal como refieren los artículos antes citados) desde el día siguiente de la publicación de la sentencia, esto es, desde el 19 de setiembre de 2015.

Por tales motivos, el presente Tribunal debe concluir que, en atención a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia antes referida, **en nuestra legislación actual no existen restricciones** a la negociación colectiva en las Leyes del Presupuesto. En este sentido, el Tribunal Arbitral considera que los argumentos de planteados por el **PROVIAS** para no presentar una propuesta económica, que se sustenten en las leyes de presupuesto, no resultan amparables.

B. La inconstitucionalidad de las Leyes de Presupuesto para los años 2014 y 2015 en la jurisprudencia de la Corte Suprema.

Con posterioridad a la publicación de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en los expedientes No. 0003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados), la Corte Suprema ha venido emitiendo pronunciamientos sustentando la inconstitucionalidad efectuados en dicha sentencia.

Es importante mencionar que dichos pronunciamientos se han emitido sin perjuicio de la *vacatio sententiae* consignada en la referida sentencia. En ese sentido, presentaremos los siguientes pronunciamientos:

a. **Expediente No. 2840-2015-Lima**. - Demanda sobre impugnación de Laudo Arbitral, en el proceso seguido contra el Sindicato Único de Trabajadores de Provias Nacional – SUTRAPROVIASNAC. Sentencia de segunda instancia contenida en la resolución S/N de fecha 6 de noviembre de 2015, que señala en el considerando Décimo Segundo, lo siguiente:

Respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos de los trabajadores de la administración pública, cabe anotar que el Tribunal Constitucional de los Expedientes acumulados de inconstitucional No. 003-2013-PI/TC y No. 0023-2013-PI/TC, interpuestos por los Colegios de Abogados del Callao y Arequipa, así como por cinco mil ciudadanos; ha emitido sentencia de fecha de tres de setiembre de dos mil quince, declarando fundada en parte por el fondo las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6° de la Ley No. 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal dos mil trece, DECLARANDO LA INSCONSTITUCIONALIDAD DE LAS EXPRESIONES "(...) BENEFICIOS DE TODA ÍNDOLE (...)" Y (...) MECANISMOS (...)" EN LA MEDIDA QUE NO SE PUEDE PROHIBIR DE MODO ABSOLUTO EL EJERCICIO DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE IMPLICA ACUERDOS RELATIVOS A LOS INCREMENTOS REMUNERATIVOS, así como inconstitucionales por la forma el Segundo Párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final No 29812 y el Tercer Párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley No. 29951."

(El énfasis es añadido)

b. **Expediente No. 2871-2015-Lima**. - Demanda sobre impugnación de Laudo Arbitral, en el proceso seguido contra el Sindicato Único de Trabajadores de Provias Nacional – SUTRAPROVIASNAC. Sentencia de segunda instancia contenida en la resolución S/N de fecha 6 de noviembre de 2015, que señala en el considerando Décimo Segundo referido al Expediente No. 2840-2015-Lima.

c. **Expediente No. 7401-2015-Lima**. - Demanda sobre impugnación de Laudo Arbitral, en el proceso seguido contra Coalición Nacional de Sindicatos de Petróleos S.A. Sentencia de segunda instancia contenida en la resolución S/N de fecha 6 de noviembre de 2015, cuyo décimo primer considerando contiene el mismo fundamento citado en el punto a) precedente, referido al expediente No. 2840-2015-Lima.

d. **Expediente No. 2987-2015-Lima**. - Demanda sobre impugnación de Laudo Arbitral, en el proceso seguido contra el Sindicato Nacional de Especialistas Aeronáuticos de CORPAC S.A. Sentencia de segunda instancia contenida en la resolución S/N de fecha 6 de noviembre de 2015, cuyo décimo primer considerando contiene el mismo fundamento

citado en el punto a) precedente, referido al expediente No. 2840-2015-Lima.

e. **Expediente No. 2987-2015-Lima**. - Demanda sobre impugnación de Laudo Arbitral, en el proceso seguido contra el Sindicato de Trabajadores de la SUNARP CENTRAL (SITRASUNARP). Sentencia de segunda instancia contenida en la resolución S/N de fecha 6 de noviembre de 2015, cuyo punto 8 del noveno considerando contiene el mismo fundamento citado en el punto a) precedente, referido en expediente No. 2840-2015-Lima, y que creemos conveniente reproducir nuevamente:

> *"Se debe precisar, que respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos de los trabajadores de la administración pública, el Tribunal Constitucional de los Expedientes acumulados de inconstitucional No. 003-2013-PI/TC y No. 0023-2013-PI/TC, interpuestos por los Colegios de Abogados del Callao y Arequipa, así como por cinco mil ciudadanos; ha emitido sentencia de fecha de tres de setiembre de dos mil quince, declarando fundada en parte por el fondo las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6° de la Ley No. 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal dos mil trece, DECLARANDO LA INCOSTITUCIONALIDAD DE LAS EXPRESIONES "(...) BENEFICIOS DE TODA ÍNDOLE (...)" Y (...) MECANISMOS (...)" EN LA MEDIDA QUE NO SE PUEDE PROHIBIR DE MODO ABSOLUTO EL EJERCICIO DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE IMPLICA ACUERDOS RELATIVOS A LOS INCREMENTOS REMUNERATIVOS,* así como inconstitucionales por la forma el Segundo Párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final No 29812 y el Tercer Párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley No. 29951 (...)
>
> Por estas consideraciones:
>
> CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha veinte de marzo de dos mil quince (...) que declaró infundada la demanda de impugnación de laudo arbitral."
>
> *(El énfasis es añadido)*

Conforme se puede advertir, acorde a lo prescrito en el artículo 204° de la Constitución, los pronunciamientos antes referidos por la Corte Suprema

confirman la eficacia inmediata de la Sentencia del Tribunal Constitucional que declara la inconstitucionalidad de las restricciones a la negociación colectiva previstas en las Leyes de Presupuesto, vigente desde el 19 de setiembre de 2015.

III.3 PRONUNCIAMIENTO RESPECTO DE LAS RESTRICCIONES CONTENIDAS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

La Ley No. 30052, "Ley del Servicio Civil", tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. En este orden de ideas, en el Título III de la Ley, se incluye el capítulo referido a los "derechos colectivos", los que contienen disposiciones especiales aplicables a los servidores públicos.

En lo que respecta a la regulación de la negociación colectiva, el artículo 42° de la Ley del Servicio Civil refiere que los servidores civiles tienen derecho a solicitar únicamente la mejora de sus compensaciones no económicas, lo que incluye el cambio de condiciones de trabajado o condiciones de empleo.

Tal como se ha podido constatar, el Tribunal Constitucional siguiendo la línea del proceso de inconstitucional contra la Ley de Presupuesto, el Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional Expedientes No. 0025-2013-PI-TC; 0003-2014-PI-TC; No. 0008-2014-PI-TC; No.0017-2014-PI-TC (acumulado), publicado el 4 mayo 2016, declaró fundada en parte la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra diversos artículo de la Ley del Servicio Civil.

De ese modo, sin perjuicio de la *vacatio sententiae*, los fundamentos legales que invoca la **PROVIAS** para sustentar su imposibilidad de presentar una propuesta económica (al igual que en el caso anterior), han sido declarados inconstitucionales por el máximo intérprete de la Constitución y, por tales motivos, dichos artículos **ya se encuentran expulsados de nuestro ordenamiento jurídico**.

Este Tribunal tampoco puede desconocer que, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, los efectos de dicha inconstitucionalidad se imparten (tal como refieren los artículos antes citados) desde el día siguiente de la publicación de la sentencia, esto es, desde el 5 de mayo de 2016.

Al respecto, compartimos los argumentos del Tribunal Constitucional en tanto que la Ley del Servicio Civil restringía el ámbito de negociación, únicamente a temas referidos a condiciones de empleo, excluyendo la negociación de conceptos de naturaleza económica. Evidentemente, lo antes referido afectaba cualquier pronunciamiento en el marco de un arbitraje, en tanto las condiciones de naturaleza económica forman parte de las formula de solución contenido en un laudo.

Así por ejemplo se derogó el primer párrafo del artículo 42 de la Ley del Servicio Civil que regulaba la siguiente restricción:

> *Artículo 42. Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo*
>
> *Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de **sus compensaciones no económicas**, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.*
>
> Luego de la publicación de la Sentencia, el artículo quedó redactado de la siguiente manera:
>
> *"Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen".*

Del mismo modo, se modificó la interpretación del inciso e) del artículo 43 de la Ley del Servicio Civil, de la siguiente manera:

> *Artículo 43. Inicio de la negociación colectiva*
>
> *La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:*
>
> (...)

d) Las peticiones que se formulan respecto a condiciones de trabajo o de empleo que se planteen deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas

que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.

Luego de la publicación de la Sentencia, el inciso antes referido deberá interpretarse en el siguiente sentido:

"condiciones de trabajo o condiciones de empleo" incluye también la materia remunerativa y otras materias con incidencia económica".

En resumen, el fundamento 169 de la Sentencia de inconstitucionalidad antes referida señala que:

169. Asimismo, este Tribunal considera que la disposición legal objetada que prohíbe la negociación colectiva para mejorar la compensación económica, que permite su únicamente en el caso de las compensaciones no económicas, o que sanciona con nulidad la contrapropuesta o propuesta sobre compensaciones económicas resultan inconstitucionales por contravenir el derecho a la negociación colectiva y el deber de su fomento, por lo que debe declararse fundada la presente demanda en este extremo. Así pues, son inconstitucionales tales preceptos de la Ley 30057, del Servicio Civil como sigue:
- El segundo párrafo del artículo 31.2, en el extremo que dispone "G..) ni es materia de negociación (...)".
- El artículo 42, en el extremo que establece "( ) compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de (...)".
- El artículo 441, que dispone "La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho".
- Asimismo, y aun cuando no ha sido impugnado, este Tribunal considera que por conexidad, debe declarar la inconstitucionalidad del tercer párrafo del artículo 40 que dispone "Ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley".

Por tales motivos, el presente Tribunal debe concluir que, en atención a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia antes referida, **en nuestra legislación actual no existen restricciones** a la negociación colectiva en cuanto a aspectos o pedidos de contenido económico en la Leyes del Servicio Civil y en su Reglamento General, reconociéndose reglas particulares para el contenido de los mismos. En este sentido, el Tribunal Arbitral considera que los argumentos de planteados por el **PROVIAS** para no presentar una propuesta económica no resultan amparables.

III.4 COMPETENCIA DEL TRIBUNAL ARBITRAL

A tenor de lo expuesto en los puntos precedentes, el arbitraje laboral tiene un reconocimiento constitucional propio y está sustentado en el deber constitucional del Estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos.

El Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos que pretenden regular las relaciones laborales, entre los que está el propio Derecho del Trabajo, en general, y los medios alternativos de solución de conflictos, para procesar y resolver las controversias laborales de manera pacífica.

Tal como ya hemos señalado el Estado debe tomar una posición activa en el campo de regular las formas de solución de los conflictos laborales, creando e impulsando todas las formas posibles para resolver pacíficamente los conflictos.

Al respecto, el Tribunal Constitucional desarrolla el contenido de la obligación de promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales, anotando 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 (...)"*[10] (resaltado nuestro). 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.

En cuanto al concepto 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"***[11] (resaltado nuestro).

[10] Fundamento 35 de la STC Expediente 008-2005-PI/TC /Pleno Jurisdiccional – Tribunal Constitucional.
[11] Fundamento 38 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 008-2005-PI/TC.

I. EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA

Tal como hemos referido en los antecedentes del presenten Laudo Arbitral, con fecha 5 de julio de 2016, **PROVIAS** presentó en la mesa de partes del Tribunal Arbitral las observaciones a la propuesta final presentada por **EL SINDICATO**. Ahora, el **PROVIAS** presentó en su escrito de observación una excepción de incompetencia y una cuestión previa.

De acuerdo a lo solicitado por el **PROVIAS**, el Tribunal Arbitral no es competente para resolver la presente negociación colectiva, por ello deduce la excepción de incompetencia por razón de la materia, respecto de los numerales del punto I: "cláusulas normativas: condiciones económicas."

Para la entidad, hoy por hoy no se pueden negociar incrementos remunerativos, siendo que sólo se puede negociar las condiciones no económicas, ello de conformidad con la Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Al respecto, en aplicación del principio *kompetenz kompetenz*, el Tribunal Arbitral es competencia para conocer sobre su propia competencia en atención a la facultad otorgada por las partes para resolver la controversia, en la búsqueda de lograr una "solución pacífica de un conflicto."

El principio antes referido se encuentra regulado por el artículo 41° del Decreto Legislativo No. 1071, Decreto legislativo que norma el arbitraje, en donde se señala lo siguiente:

> ***Artículo 41.- Competencia para decidir la competencia del tribunal arbitral.***
>
> *1. El tribunal arbitral es el único competente para decidir sobre su propia competencia, incluso sobre las excepciones u objeciones al arbitraje relativas a la inexistencia, nulidad, anulabilidad, invalidez o ineficacia del convenio arbitral o por no estar pactado el arbitraje para resolver la materia controvertida o cualesquiera otras cuya estimación impida entrar en el fondo de la controversia. Se encuentran comprendidas en este ámbito las excepciones por prescripción, caducidad, cosa juzgada y cualquier otra que tenga por objeto impedir la continuación de las actuaciones arbitrales (...).*

En ese sentido, respecto a la excepción planteada por el PROVIAS ya hemos señalado en el punto III.2 y III.3 que las limitaciones a negociar incrementos económicos son inconstitucionales.

Reiteramos que el Tribunal Constitucional publicó la sentencia recaída en los expedientes No. 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados), a través del cual declaró inconstitucional la prohibición absoluta a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique incrementos remunerativos, contenida en el artículo 6° de la Ley No. 29951, Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2013.

Asimismo, el Tribunal Constitucional siguiendo la línea del proceso de inconstitucional contra la Ley de Presupuesto, el Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional Expedientes No. 0025-2013-PI-TC; 0003-2014-PI-TC; No. 0008-2014-PI-TC; No.0017-2014-PI-TC (acumulado), publicado el 4 mayo 2016, declaró fundada en parte la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra diversos artículo de la Ley del Servicio Civil.

En ese sentido, actualmente tanto la Ley del Presupuesto como la Ley del Servicio Civil no contienen restricciones a la negociación de aspectos económicos al ser estos abiertamente inconstitucionales, tal y como ya lo confirmó el Tribunal Constitucional, y tal como se ha desarrollado en el punto precedente.

Por lo tanto, este Tribunal es competente para pronunciarse respecto de la integridad de la propuesta formulada tanto por el **SINDICATO** como por el **PROVIAS**.

II. CUESTIÓN PREVIA PLANTEADA POR PROVIAS

Tal como hemos referido en los antecedentes del presenten Laudo Arbitral, con fecha 5 de julio de 2016, **PROVIAS** presentó en la mesa de partes del Tribunal Arbitral las observaciones a la propuesta final presentada por **EL SINDICATO**.

En dicho escrito **PROVIAS** incluyó su cuestión previa, la misma que tiene como fundamento la oposición planteada contra el inicio de la etapa de conciliación (ante el MTPE) en tanto que **EL SINDICATO** no habría cumplido con el requisito f) del artículo 43 de la Ley del Servicio Civil.

Al respecto el inciso f) del artículo 43 de la Ley del Servicio Civil establece que la presentación del pliego de reclamos debe contener: *"firma de los dirigentes designados para tal fin por la asamblea o de los representantes acreditados, de no haber sindicato"*

En ese sentido, para el **PROVIAS** no es posible continuar válidamente con el procedimiento de negociación colectiva, en tanto "la posibilidad de negociar deviene en nula conforme lo señala el artículo 44 de la referida Ley."

Debemos señalar que, a consideración del Tribunal Arbitral, la cuestión previa planteada por **PROVIAS** no puede ser amparable.

En primer lugar, **PROVIAS** alega que la posibilidad de negociar deviene en nula conforme a lo señalado en el artículo 44° de la Ley del Servicio Civil. Al respecto, debemos de referir que el artículo 44°señala lo siguiente:

Artículo 44. De la negociación colectiva

La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente:

a) El pliego de reclamos se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.

b) "La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho".

c) Las negociaciones deben efectuarse necesariamente hasta el último día del mes de febrero. Si no se llegara a un acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación hasta el 31 de marzo.

d) Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales.

e) Los acuerdos y los laudos arbitrales no son de aplicación a los funcionarios públicos, directivos públicos ni a los servidores de confianza. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.

Son nulos los acuerdos adoptados en violación de lo dispuesto en el presente artículo.

Están prohibidos de representar intereses contrarios a los del Estado en procesos arbitrales referidos a la materia de la presente Ley o en los casos previstos en el presente artículo quienes ejercen cargos de funcionarios o directivos públicos, incluso en los casos en que los mismos se realicen ad honorem o en órganos colegiados. Esta prohibición también alcanza a cualquiera que ejerza como árbitro o conciliador.

(El énfasis es nuestro)

Tal como se puede observar la nulidad alegada por el PROVIAS sólo corresponde a lo dispuesto a los incisos del artículo 44° y no a los requisitos para la presentación del pliego contemplados en el artículo 43°.

En ese sentido, si bien **EL SINDICATO** no habría cumplido con el requerimiento del inciso f) del artículo 43 de la Ley del Servicio Civil, este requerimiento no se encuentra sancionado con la nulidad de la negociación colectiva. Por lo que, de acuerdo a lo señalado en el artículo 171°[12] del Código Procesal Civil sólo se prevé la sanción de nulidad cuando se trata de una causa establecida por la Ley.

En ese sentido, siendo que en el presente caso no existe tal sanción no puede llegarse a la conclusión de que la posibilidad de negociar deviene en nula. Asimismo, a consideración del Tribunal no se trata de un requisito indispensable o insubsanable, que pudiese generar algún tipo de vulneración a los derechos sindicales tanto de **EL SINDICATO** como el derecho de negociar del **PROVIAS.**

Se debe de tomar en cuenta que las formalidades son mecanismos para asegurar que los principios y los derechos se cumplan, en este caso al tratarse un requisito subsanable, no pude truncar el procedimiento que han seguido por todas las instancias (MTPE, SERVIR y ahora en vía arbitral). Al contrario, si sostuviésemos que el no cumplir con dicho requisito acarrearía la nulidad de todo lo actuado, sería una afectación irreparable del derecho a negociar del que es titular **EL SINDICATO.**

[12] "La nulidad se sanciona solo por causa establecida en la Ley. Sin embargo puede declararse cuando el acto procesal careciera de los requisitos indispensables para la obtención de su finalidad. Cuando la ley prescribe formalidad determinada sin sanción de nulidad para la realización de un acto procesal, este será válido si habiéndose realizado de otro modo, ha cumplido su propósito".

Siguiendo esa línea, debemos de advertir que el **PROVIAS** en la etapa arbitral no realizó ningún tipo de oposición, ni en la audiencia de instalación y con la presentación de su propuesta final. Tal es así que, recién el **PROVIAS** presentó su cuestión previa junto con la observación a la propuesta final de **EL SINDICATO.**

En ese sentido, **EL PROVIAS** no presentó su excepción ni la cuestión previa de forma oportuna, siendo que de acuerdo al artículo 41 de la Ley que regula el Arbitraje, *establece que las excepciones u objeciones deberán oponerse* ***a más tardar en el momento de presentar la contestación****, sin que el hecho de haber nombrado o participado en el nombramiento de los árbitros impida oponerlas (...).*

Tomando en cuenta el artículo citado, **PROVIAS** debía interponer sus excepciones y objeciones a más tardar en el momento de presentar su propuesta final. Siendo que al no cumplir con presentar ni su excepción ni su objeción de forma oportuna, el Tribunal no pudo conocer de la existencia de una oposición, sino hasta que esta fue presentada de forma extemporánea.

Ahora bien, no sólo la excepción y cuestión previa planteada por la entidad fue extemporánea, siendo que demás **PROVIAS,** con fecha 27 de junio de 2016, **presentó su propuesta final**, haciendo que su propuesta sea elegible para el Tribunal.

El hecho de presentar una propuesta final (propuesta final que serviría evidentemente para la elección de una decisión final de parte de este Tribunal), que en buena cuenta es una propuesta de convenio colectivo, es abiertamente contraria a la observación que señalan con posterioridad a la presentación de la propuesta final, no siendo esta última, por lo tanto, atendible.

En consecuencia, por lo que considerando las razones antes señaladas debemos de declarar improcedente la cuestión previa planteada extemporáneamente por el **PROVIAS.**

Por lo tanto, el Tribunal Arbitral es competente para pronunciarse respecto a la presente controversia colectiva planteada entre el **PROVIAS** y **EL SINDICATO.**

IV. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

4.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 76° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo No. 40-2014-PCM *la propuesta final de una de las partes "En el laudo, el Tribunal Arbitral podrá recoger o considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra (...),* no siéndoles exigibles la regla de integralidad regulada en el artículo 65° de la LRCT y en el artículo 57° de su Reglamento.

4.2. El Tribunal Arbitral está 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 con los que cuente. Lo que este Tribunal entiende como la facultad de un margen de discrecionalidad para resolver la controversia, sin alterar o cambiar la esencia de la propuesta seleccionada.

4.3. En ese sentido, habiendo recibido las propuestas finales de las partes, El Tribunal Arbitral está facultado a elegir entre una de ellas o considerar una alternativa que recoja planteamiento de una y otra, en atención a los elementos de juicio con los que cuente.

4.4. Los términos y los fundamentos de la decisión arbitral adoptada, con las atenuaciones concretas y precisiones conceptuales que se ha estimado incorporar y las razones que se han tenido para adaptarlos, tal como lo exige el artículo 57° del Reglamento del TUO de la LRCT.

4.5. A partir de esta regla, **el Tribunal Arbitral decide por UNANIMIDAD acoger una alternativa que recoja planteamiento de la PROVIAS y de EL SINDICATO**. Cabe precisar que, respecto de las propuestas económicas, estas han sido atenuadas parcialmente, teniendo en cuenta -principalmente- la situación económica de la entidad.

4.6. De esa forma, para efectos de la solución adoptada por el Tribunal se ha tomado en cuenta la información presentada por ambas partes (sus propuestas finales), el Dictamen Económico Laboral N° 097-2016-MTPE/2/14.1 emitido por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (DGT), así como la información que refleja la posición económica de la Entidad, la generación de sus recursos y sus fuentes de financiamiento. Asimismo, se ha ponderado la información presentada en la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales relativa al nivel crecimiento y ganancias que el **PROVIAS** ha experimentado en los últimos años; y, el impacto de las propuestas de **EL SINDICATO** respecto al incremento en los costos de la entidad.

4.7. Asimismo, se ha analizado la estructura remunerativa del **PROVIAS**, los aumentos anuales en las remuneraciones, el promedio de estas y demás beneficios que los trabajadores del **PROVIAS.** Hemos considerado además que **EL SINDICATO** es uno de carácter mayoritario por lo que era necesario que el Tribunal Arbitral evalué lo efectos de las propuestas.

Así, las precisiones y justificación de la decisión arbitral adoptada son los siguientes:

- Respecto de la vigencia del Laudo. -

De lo observado se sustenta que se trataría de la negociación colectiva 2014-2015. Al respecto, este tribunal considera necesario que de conformidad con o regulado en el literal d) del artículo 44° de la Ley del Servicio Civil y los artículos 73° y 74° de su Reglamento General, la vigencia de los acuerdos adoptados en el marco de una negociación colectiva o de un proceso arbitral, **se encuentra sujetos a lo dispuesto por la Ley y no a lo que podrían solicitar o convenir las partes.**

Por tanto, se incorporará en la parte resolutiva, que la vigencia del Laudo se efectuará de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento General, considerando lo previsto en artículo 73° del Reglamento de la Ley No. 30057 (Decreto Supremo No. 040-2014-PCM) que establece que:

> ***Artículo 73.- Vigencia del convenio***
>
> *Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestal* ***o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad.*** *Si el acuerdo se produjera luego del quince (15) de junio y el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente.*

Al respecto, los plazos previstos establecidos en los artículos 73 y 74 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil buscan concordar el procedimiento negociación colectiva con el cronograma de preparación de la propuesta de Presupuesto General de la República, llevado a cabo por el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Economía y Finanzas.

En ese sentido, de acuerdo a lo establecido en la norma, luego del 15 de junio y siempre y cuando el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente.

La regla antes señalada no operará cuando el efecto presupuestal pueda ser asumido por la entidad. Es decir, si la entidad puede asumir los efectos presupuestales, el convenio colectivo entrará en vigencia el siguiente año (en este caso el año 2016), aunque se haya superado la fecha del 15 de junio establecida por el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En consecuencia, de lo observado por el Tribunal, en tanto **PROVIAS** está en condiciones de asumir el efecto presupuestal, la vigencia de este Laudo se inicia el 1 de enero de 2016 y culminará el 31 de diciembre de 2017, en tanto que el arbitraje concluyó con posterioridad al 15 de junio de 2015.

- **Respecto de los incrementos salariales y beneficios económicos solicitados por el SINDICATO.**

El Dictamen Económico Laboral No. 097-2016/MTPE/2/14.1 señala ha desarrollado en su análisis los siguientes elementos relevantes, que han sido objeto de evaluación para amparar o atenuar los incrementos salariales solicitados por **EL SINDICATO**:

#	Categoría
282	Profesionales/Gerentes
169	Técnicos
185	Auxiliares

- Al inicio de la vigencia, **EL SINDICATO** cuenta con 636 empleados bajo el régimen del Decreto Legislativo (D. Leg.) No. 728, sujetos al presente proyecto de convención colectivo, los cuales se han agrupado en:

- La propuesta de **EL SINDICATO** se ha valorizado en el Dictamen resultando un monto que asciende a la suma de S/.32'093,844. Asimismo, haciendo una comparación de costos tenemos que el costo anual de las remuneraciones y beneficios vigentes, que vienen percibiendo los trabajadores sujetos al presente proyecto de convenio colectivo, asciende

a la suma de S/.44´436,262, la misma que por efecto de los solicitado por la organización sindical se elevaría a S/.76´530,106, lo cual significaría un incremento de **%72.22.**

- En lo que corresponde al resultado del ejercicio 2015, la Entidad obtuvo un Superávit de ejercicio correspondiente a S/. 2,074´731,656, observándose una disminución de 10.89% con respecto al Superávit del ejercicio anterior, que se atribuye principalmente a los Gastos Financieros del ejercicio.

- El Superávit de operación fue de S/. 2,695´101,226, el cual tuvo un aumento de 2.02% con respecto al Superávit de Operaciones del ejercicio anterior, debido principalmente al aumento de la cuenta Gastos en Bienes y Servicio en 9.76%.

- La diferencia entre Ingresos Financieros y Gastos Financieros correspondió a -S/.678´316,796, la cual tuvo un aumento de 105.24% con respecto al ejercicio 2014, debido principalmente al aumento de los Gastos Financieros en 57.93%

- Finalmente, la diferencia entre otros ingresos y otros gastos ascendió a S/.57´947,226, la cual tuvo un aumento de 239.47% con respecto al ejercicio 2014, debido principalmente a la disminución de los otros gastos en 53.70%.

- Ahora, los resultados preliminares correspondientes al primer trimestre de 2016, demuestran que PROVIAS obtuvo un Superávit preliminar correspondiente a S/.552´152,680, que se atribuye principalmente al Superávit de Operación y a los Ingresos Financieros.

- El Total de ingresos en el año 2015 fue de S/. 6,329´860,331 **aumentando en 3.36%** con respecto al año anterior; lo cual se atribuye principalmente al aumento de los ingresos por traspasos y remesas recibidas en 3.57%.

- El resultado preliminar del primer trimestre de 2016 para el total de ingresos fue S/. 1,158´473,847, lo que representa un 18% del total de ingresos del ejercicio 2015.

- En cuanto al costo anual de remuneraciones y beneficios, en **PROVIAS** el Costo Anual de Remuneraciones y Beneficios vigentes de los 282 **Profesionales/Gerentes** sujetos al régimen del D. Leg. 728 sujeto a

pliego asciende a S/.31´801,208, monto que representa el 0.87% de los Gastos de Operación del año 2015 y el 0.50% del total de Ingresos del mismo año.

- El Costo Anual de Remuneraciones y Beneficios vigentes de los 169 **Técnicos** bajo el régimen del D. Leg. 728, sujeto a pliego asciende a S/.7´685,897, monto que representa el 0.21% de los Gastos de Operación del año 2015 y el 0.12% del total de Ingresos del mismo año.

- El Costo Anual de Remuneraciones y Beneficios vigentes de los 185 **auxiliares** bajo el régimen del D. Leg. 728, sujeto a pliego asciende a S/.4´949,157, monto que representa el 0.14% de los Gastos de Operación del año 2015 y el 0.08% del total de Ingresos del mismo año.

- El Costo Anual de Remuneraciones y Beneficios vigentes de los 24 empleados de **confianza Profesionales/Gerentes** bajo el régimen del D. Leg. 276, no sujetos a pliego asciende a S/.3´980,140, monto que representa el 0.11% de los Gastos de Operación del año 2015 y el 0.11% del total de Ingresos del mismo año.

- El Costo Anual de Remuneraciones y Beneficios vigentes de los 129 **empleados "a"** bajo el régimen del D. Leg. 1057, no sujetos a pliego asciende a S/.7´267,674, monto que representa el 0.20% de los Gastos de Operación del año 2015 y el 0.11% del total de Ingresos del mismo año.

- El Costo Anual de Remuneraciones y Beneficios vigentes de los 133 **empleados "b"** bajo el régimen del D. Leg. 1057, no sujetos a pliego asciende a S/.15´491,702, monto que representa el 0.43% de los Gastos de Operación del año 2015 y el 0.24% del total de Ingresos del mismo año.

- En lo que corresponde al Patrimonio del **PROVIAS**, en el año 2015 el Patrimonio Neto ascendió a S/. 26,006´906,795, observándose un incremento de 10.94% con respecto del Patrimonio Neto del año anterior, debido básicamente al aumento de la cuenta Hacienda Nacional en 8.23%. Los resultados preliminares del primer trimestre 2016, muestran que el Patrimonio Neto asciende a S/. 26,576´123,318, lo que significa un incremento del 2.19% respecto del año anterior.

- El incremento salarial solicitado por **EL SINDICATO** significaría el 31.03% del costo del proyecto de convenio colectivo.

- Finalmente, se ha considerado que la Inflación correspondiente al año anterior a la fecha de inicio de vigencia del proyecto de convenio colectivo fue de 3.16% para Lima Metropolitana y de 3.30% a Nivel Nacional.

Tomando en cuanto lo desarrollado por el Dictamen Económico Laboral No. 097-2016/MTPE/2/14.1 es importante rescatar que **PROVIAS** cuenta un Patrimonio sólido, siendo que para efectos de los aumentos remunerativos hemos considerado su porcentaje de impacto en el porcentaje de costos, así como las categorías involucradas.

En ese sentido, teniendo en cuenta todos estos elementos y la necesidad de equilibrio que debe tener el monto adoptado por el Tribunal, éste decide atenuar los porcentajes de incremento salarial planteados por **EL SINDICATO** en los términos previstos en la parte resolutiva de este laudo, debiendo indicarse que este incremento no formará parte ni se deducirá de cualquier otro otorgado o que se otorgue por pacto unilateral de la empresa o por decisión del gobierno central durante la vigencia de la presente convención colectiva.

El mismo razonamiento ha sido aplicado a los incrementos solicitados por EL SINDICATO respecto de la bonificación por refrigerio, bonificación por movilidad.

- Respecto de la Bonificación vacacional:

El TRIBUNAL considera que, por tratarse de un beneficio nuevo, que no tiene antecedentes en la Entidad, ni a nivel individual ni colectivo, y, sobre todo, tomando en cuenta los términos en que ha sido planteado junto con la valoración en conjunto de los beneficios establecidos en este laudo, creemos pertinente señalar que la asignación por vacaciones no debe ser acogida en esta negociación.

- Respecto de los beneficios no económicos planteados por PROVIAS:

De la revisión de la propuesta de **PROVIAS,** la entidad ha presentado como propuesta final algunos beneficios que venía otorgando a los

trabajadores afiliados y no afiliados, por lo que sostiene que al pactarse en un convenio colectivo adquirirán bilateralidad.

En atención a ello, de lo observado en la propuesta de **PROVIAS** se pactarán en la presente negociación colectiva los siguientes beneficios: (i) cobertura y seguro médico familiar a través de la EPS, (ii) permisos por onomástico, (iii) permisos por fallecimiento de familiares directos, (iv) permisos para asistir a citaciones centro educativos y prevención acoso laboral y sexual.

- **Respecto de la Licencia sindical**

Respecto a este beneficio, se ha demostrado en el proceso que **EL SINDICATO** al contar un gran número de afiliados (636) requiere contar con días adicionales a lo establecido legalmente para poder ejercer su función.

Asimismo, tomando en consideración que se trata del primer incremento de la licencia sindical, el TRIBUNAL ha decidido atenuar la propuesta en los términos previstos en la parte resolutiva del laudo.

- **Respecto de las facilidades para la actividad sindical**

En lo que respecta a las facilidades para la actividad sindical, el Tribunal ha considerado que es fundamental que, al tratarse de un sindicato con fuerza en la Entidad, requiere de espacios para que puedan ejercer de formar apropiada su actividad sindical.

Al respecto, se debe de tomar en consideración que la actividad sindical de los miembros del sindical es un derecho, sin que ello signifique una paralización de las actividades de **PROVIAS**, ni un costo que la Entidad no pueda sostener.

En ese sentido, tanto **PROVIAS** como **EL SINDICATO** consideran importante tanto el uso de la vitrina como el uso del correo electrónico para la comunicación de **EL SINDICATO** con sus afiliados. Al respecto, el Tribunal ha optado por una alterativa que recoge los planteamientos de ambas propuestas, considerando los aspectos referidos en el primer párrafo.

Al respecto, en palabras de la OIT, las normas internacionales del trabajo alientan a los empleadores/ instituciones a prever locales para que se

reúnan los trabajadores. Dichas reuniones no deberían interrumpir las operaciones regulares de la empresa, y la dirección puede exigir que las reuniones se celebren fuera del horario de trabajo. En ese sentido, prácticas como permitir la recaudación de cuotas sindicales en los locales de la empresa, la colocación de carteles sobre las actividades sindicales, las distribuciones de documentos sobre el sindicato fomentan la actividad sindical y las buenas prácticas que una Entidad debe llevar a cabo.

El Tribunal considera que es proporcional que **PROVIAS** permita el uso de un espacio para las reuniones de **EL SINDICATO**, pero ello no debería de paralizar las actividades, por lo que las reuniones deberán celebrarse fuera del horario de trabajo, no pudiendo otorgarle las dos (2) horas de permiso solicitadas.

Respecto a la oficina solicitada por **EL SINDICATO,** el Tribunal ha evaluado esta solicitud junto con la valoración en conjunto de los beneficios establecidos en este laudo, por lo que creemos pertinente señalar que la asignación de una oficina no debe ser acogida en esta negociación.

-Bonificación por cierre de pacto

Teniendo en cuenta el equilibrio interno del convenio y la necesidad de valorar conjuntamente los beneficios establecidos en este laudo, el TRIBUNAL ha resuelto atenuar la propuesta de **EL SINDICATO** en los términos previstos en la parte resolutiva de este laudo.

SE RESUELVE:

PRIMERO: Declarar **IMPROCEDENTE** la cuestión previa planteada por **PROVIAS** por extemporánea.

SEGUNDO: La vigencia del presente convenio colectivo será desde el 1 de enero de 2016, habida cuenta que el efecto presupuestal puede ser asumido por **PROVIAS**, terminando sus efectos el 31 de diciembre de 2017.

TERCERO: Acoger, por **UNANIMIDAD** una alternativa que recoge el planteamiento de **PROVIAS** y de **EL SINDICATO**, con las precisiones antes expuestas en la parte considerativa del presente Laudo, en los términos siguientes:

I. Clausulas normativas: Condiciones económicas.

1) INCREMENTO SALARIAL

PROVIAS y el **SINDICATO** convienen en aprobar una nueva escala remunerativa que considere un incremento para los diferentes grupos ocupacionales y niveles remunerativos del siguiente modo:

Niveles remunerativos: incrementos

Auxiliares: 15%

Técnicos: 12 %

Profesionales y gerentes: 12%

Los incrementos corresponderán en tanto que el afiliado a **EL SINDICATO** no se encuentre en las categorías previstas en el inciso e) del artículo 44 de la Ley del Servicio Civil.

Las mejoras remunerativas que resulten de la aplicación se consideraran complementaria y no se deducirán de cualquier bonificación o mejora que el **PROVIAS** o el Gobierno Nacional otorguen por propia decisión a los servidores públicos.

2) BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO

PROVIAS se obliga a incrementar el monto de la bonificación diaria por concepto de Refrigerio en **S/.3.00 (Tres con 00/00 Soles)** adicionales, al monto establecido en la convención colectiva o laudo arbitral anterior a esta negociación.

Asimismo, se compromete a reconocer como bonificación adicional por refrigerio, aquellas correspondientes a las jornadas adicionales que deben laborarse, fuera de la jornada ordinaria establecida por la entidad; realizadas por necesidades del servicio y por disposición superior.

3) BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD

PROVIAS se compromete incrementar el monto de la bonificación diaria por concepto de movilidad en **S/.3.00 (Tres con 00/00 Soles)** adicionales al monto establecido en la convención colectiva o laudo arbitral anterior a esta negociación colectiva.

II. CLÁUSULAS OBLIGACIONALES

4) LICENCIA SINDICAL

PROVIAS conviene en otorgar licencia sindical, con goce de haber, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, en la forma siguiente:

- Licencia Sindical será de ciento cincuenta (150) días al año.
- El monto será utilizado, indistintamente, por el conjunto de miembro de la Junta Directiva, hasta agotarse. La institución otorgará la licencia al o los dirigentes que indique el Secretario General, o quien haga sus veces, mediante comunicación escrita. **EL SINDICATO** está obligado a notificar por escrito o vía email a la entidad el uso de la licencia sindical, en la siguiente forma:

  a) Con un (1) día de anticipación, cuando la licencia comprenda a todos los miembros de la Junta Directiva.
  b) Con 24 horas de anticipación, cuando comprenda hasta dos (2) integrantes de la Junta Directiva, que el Secretario General indique.
  c) Con 8 horas de anticipación, en caso de emergencia, para uno de los siguientes dirigentes: Secretario General, Secretario de Defensa, Secretario de Organización o Secretario de Economía.

En caso de evento extraordinario, en el que la urgencia de la situación presentada no permita efectuar la notificación con la anticipación prevista, el Secretario General o quien lo sustituya, deberá comunicarse directamente con el Jefe de Recursos Humanos, quien deberá autorizar la licencia, evaluando la necesidad y/o urgencia del pedido, pese a no cumplir con la anticipación antes señalada.

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

5) FACILIDADES PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL

PROVIAS conviene en brindar facilidades al **SINDICATO** para realiza sus actividades sindicales, en especial:

1. **PROVIAS** brindará las facilidades para el uso del correo electrónico y autorizará la colocación de vitrinas o paneles en zonas de acceso del personal y pasadizos internos. Asimismo, permitirá la distribución de revistas, boletines, comunicados y, en general, de material impreso,

emitido por **EL SINDICATO** dirigido a los trabajadores de la entidad, sin obstaculizar ni impedir su circulación, y en tanto no se perjudique el normal desarrollo del trabajo de la entidad.

2. Para que los dirigentes sindicales de **EL SINDICATO** puedan ingresar libremente a cualquier sede, área o zona de trabajo de la entidad, a fin de comunicarse directamente con los afiliados al sindicato, salvo que se trate de zonas estrictamente reservadas por razones de seguridad, siempre y cuando no interfieran con el desarrollo normal de las actividades de la entidad.

3. La entidad brindará las facilidades del caso a **EL SINDICATO** para la realización de sus reuniones y asambleas ordinarias y extraordinarias, buscando en forma coordinada, que estas se programen fuera de la hora de labores y se desarrollen de manera ordinada y tranquila. Éstas podrán ser realizadas en el auditórium (o comedor) de la entidad, siempre que EL SINDICATO lo solicite con 72 horas de anticipación, y siempre que el uso sea posible.

6) AMPLIACIÓN DEL FUERO SINDICAL

PROVIAS conviene en reconocer el goce del fuero sindical a todos los integrantes de la Junta Directiva del **SINDICATO** al amparo del artículo 31° inciso e) del Decreto Supremo No. 010-2003-TR.

Los cambios de área, lugar de trabajo o destinos de los representantes sindicales serán consensuados con los mismos, buscando armonía laboral y el buen desempeño de funciones.

7) EN MATERIA DE COBERTURA Y SEGURO MÉDICO FAMILIAR A TRAVÉS DE LA EPS

La entidad continuará aplicando su política de aplicar controles de cautela, en el sentido de que los niveles de siniestralidad mensual y anual que arrojan los reportes de tratamiento ambulatorios y hospitalarios que mantengan dentro de los estándares normales, de manera que el monto de los copagos en las atenciones por parte del trabajador no se incremente, afectando su economía.

8) EN MATERIA DE PERMISOS POR ONOMÁSTICO

La entidad ha incluido una modificación en el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo, por el cual, de postergarse el goce del permiso por

onomástico debido a necesidades del servicio o cuando este coincida con sábados, domingos y feriados que, este podrá ejercerse en otra fecha, de común acuerdo con su jefe inmediato.

9) EN MATERIA DE PERMISOS POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DIRECTOS

La entidad otorgara permisos especiales a trabajadores por motivo del fallecimiento de familiares directos, por encima de los establecido por las normas, en los casos debidamente motivados, en los que así se justifiqué.

10) EN MATERIA DE DERECHO A LA INFORMACIÓN

La entidad no tiene inconveniente en brindar la información de número de trabajadores a Plazo Indeterminado o bajo el régimen CAS, que eventualmente solicite la representación sindical pero no con la periodicidad que se solicita, ya que ella es pública en cada dependencia. Actualmente ya no es posible legalmente el ingreso de personal del Decreto Legislativo No. 728 a plazo indeterminado, por encontrarse la entidad en proceso de incorporación al Régimen de Servicio Civil. Los demás aspectos corresponden directamente a la gestión de la entidad.

La solicitud se realizará tomando en cuenta la protección de datos personales.

11) PERMISOS PARA ASISTIR A CITACIONES CENTRO EDUCATIVOS Y PREVENCIÓN ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

La entidad otorgara permisos por citaciones colegios por horas solicitados anticipadamente, previa coordinación del trabajo con su jefe inmediato.

De otro lado, acorde con el RIT vigente, se dispondrán las medidas de difusión de las medidas, disciplinarias para erradicar supuesto de Acoso laboral y Sexual.

12) BONIFICACIÓN POR LA SOLUCIÓN PACÍFICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

PROVIAS se compromete a otorgar una Bonificación por la Solución Pacífica de la Negociación Colectiva, por el monto de **S/. 12,500.00 (Doce mil quinientos con 00/00 soles)** que será abonado a cada trabajador.

TERCERO: Disponer que la vigencia del Laudo se regule de acuerdo a lo previsto en el artículo 44° de la Ley del Servicio Civil y los artículos 73° y 74° de su Reglamento General.

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

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Presidente del Tribunal Arbitral

ALFREDO VILLAVICENCIO RÍOS
Árbitro

JUAN HUAMANÍ CHÁVEZ
Árbitro

LAURA TORRES SOTO
Secretaria Arbitral