

LAUDO ARBITRAL

En Lima, el 6 de octubre de 2015, luego de haberse realizado la Audiencia de Instalación y de Sustentación de las propuestas finales con las garantías constitucionales previstas, el Arbitro Unipersonal, en ejercicio de las facultades concedidas al amparo del marco normativo vigente, emite el Laudo Arbitral que pone fin a la negociación colectiva 2014 - 2016 entre el Instituto Nacional de Investigación y Capacitación de Telecomunicaciones (en adelante el INICTEL-UNI) y el Sindicato de Empleados del INICTEL-UNI (en adelante el SEDI-UNI).

1. ANTECEDENTES

1. Con fecha 30 de enero de 2014 el SEDI-UNI presenta al INICTEL-UNI su pliego de peticiones 2014 - 2015, y la nómina de sus representantes en la Comisión Negociadora para dar inicio al procedimiento de negociación colectiva, conforme al artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - TUO LRCT.
2. El 18 de febrero de 2014, hace lo propio ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, la cual, mediante escrito de 24 de febrero de 2014, le solicita indicar i) el alcance de la negociación colectiva; ii) si cuenta con trabajadores afiliados en otras regiones del país, además de Lima Metropolitana y iii) el número de afiliados por región.
3. Luego de que el SEDI-UNI cumpliera con lo indicado, con escrito del 6 de marzo de 2014 la Subdirección de Negociaciones Colectivas del MTPE le pide indicar la fecha (día, mes y año) de vigencia del proyecto de convenio colectivo y adecuarla al plazo previsto en el inciso d) del artículo 44° de la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057.
4. Mediante Resolución Rectoral N° 427 de 21 de marzo de 2014, INICTEL-UNI designa a sus representantes en la Comisión Negociadora.
5. El 28 de marzo de 2014, el SEDI-UNI atiende el pedido de la Subdirección de Negociaciones Colectivas del MTPE y precisa que el proyecto de convenio colectivo tiene vigencia de dos años, contados desde el 1 de abril de 2014 hasta el 31 de marzo de 2016.
6. En la misma fecha, 28 de marzo de 2014, el SEDI-UNI comunica al empleador la modificación efectuada.
7. El 22 de abril de 2014, la Subdirección de Negociaciones Colectivas del MTPE resuelve abrir expediente de negociación colectiva 2014 - 2016 (Expediente N° 21718-2014-MTPE/1/20.21).
8. Una vez iniciado el trato directo se llevaron a cabo 6 reuniones

000295 320

Documento. novena Can
05-16

2

Proceso arbitral seguido entre:

INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y CAPACITACIÓN DE TELECOMUNICACIONES - INICTEL-UNI

y

SINDICATO DE EMPLEADOS DEL INICTEL UNI - SEDI-UNI

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2014 - 2016
Expediente N° 21718-2014-MTPE/1/20.21

Resolución N° 1:
Laudo arbitral

Doctor Christian Sánchez Reyes
Arbitro Único



KARIM YUSTI VALLADARES YATACO
Apoyo Jurídico
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

Martes, 6 de octubre de 2015

COPIA CERTIFICADA
El que suscribe certifica que la presente fotocopia, es copia fiel del folio 290 que obra en el expediente N° 21718-2014-MTPE/1/20.21. Se ha tenido a la vista, al cual me remito en lo necesario.

25 OCT. 2016

9. Mediante escrito de 27 de junio de 2014, el SEDI-UNI comunica a la Subdirección de Negociaciones Colectivas del MTPE la conclusión de la etapa de trato directo debido a "la negativa de la entidad de plantear fórmulas viables y mantener constantemente una posición que hace imposible la negociación", y le solicita que convoque a las partes a la audiencia de conciliación.
10. El 8 de julio de 2014, la Subdirección de Negociaciones Colectivas del MTPE cita a las partes a la primera audiencia de conciliación el 17 de julio de 2014.
11. En esta audiencia, las partes detallan los siguientes datos generales:

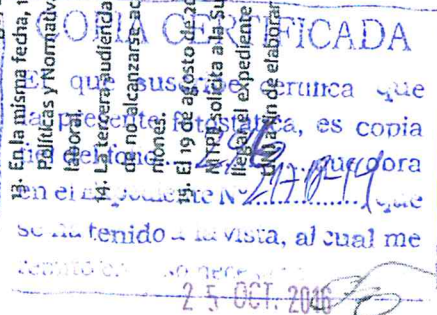
Actividad de la Institución	Investigación y capacitación en educación de la Universidad Nacional de Ingeniería
Número de trabajadores	68 bajo régimen de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728. 78 bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057.
Número de afiliados al SEDI-UNI	51 trabajadores bajo el régimen de la actividad privada
Número de pliegos presentados	6
Número de reuniones en trato directo	6
Última solución	Arbitraje voluntario
Última propuesta de incremento salarial del INICTEL-UNI	Sin propuesta
Última propuesta de incremento salarial del SEDI-UNI	La propuesta del pliego de peticiones

12. La segunda audiencia de conciliación se programó para el 1 de agosto de 2014; sin embargo, el INICTEL-UNI no asistió.
13. En la misma fecha, 1 de agosto de 2014, el SEDI-UNI solicita a la Dirección de Políticas y Normativas de Trabajo del MTPE elaborar el dictamen económico-laboral.
14. La tercera audiencia de conciliación se llevó a cabo el 13 de agosto y, a pesar de no alcanzarse acuerdo alguno, las partes deciden continuar con las reuniones.
15. El 19 de agosto de 2014, la Dirección de Políticas y Normativas de Trabajo del MTPE solicita a la Subdirección de Negociaciones Colectivas del MTPE hacer llegar el expediente de negociación colectiva entre el INICTEL-UNI y el SEDI-UNI para que elaboren el dictamen económico laboral.

16. El 26 de agosto de 2014, la Subdirección de Negociaciones Colectivas del MTPE eleva a la Dirección de Políticas y Normativas de Trabajo del MTPE el expediente solicitado.
17. La cuarta audiencia de conciliación se realizó el 28 de agosto de 2014. En ella las partes llegan a acuerdos respecto de las cláusulas décima, décima primera, décima segunda, décima cuarta, décima quinta, décima sexta, décima séptima, décima octava, décima novena, vigésima tercera, vigésima quinta y vigésima sexta del pliego de peticiones del SEDI-UNI.
18. En la misma fecha, las partes suscriben el acta de compromiso arbitral para que, mediante un arbitraje voluntario y unipersonal, se decida sobre las cláusulas primera, segunda, tercera, cuarta, quinta, sexta, séptima, octava, novena y vigésimo cuarta del pliego de peticiones del SEDI-UNI.
19. Asimismo, convienen que la designación del árbitro se realizará dentro de los cinco días hábiles siguientes, y que a falta de acuerdo será designado por la autoridad de trabajo.
20. El 23 de setiembre de 2014, el SEDI-UNI solicita a la Dirección Regional de Trabajo de Lima Metropolitana realizar las acciones correspondientes para efectuar la designación del árbitro. Sin embargo, el 10 de octubre de 2014, se eleva el expediente a la Dirección General de Trabajo del MTPE para que sea ésta quien se encargue del proceso.
21. Con oficio N° 1811-2014-MTPE/2/14 la Dirección General de Trabajo del MTPE cita a las partes para realizar el sorteo público el 6 de noviembre de 2014, acotado en el que salió elegida la señora Cleofé Huanca Ccala.
22. Mediante Auto Directoral General N° 263-2014-MTPE/2/14 de 7 de noviembre de 2014 se oficializa la designación de la señora Cleofé Huanca Ccala como árbitro único en el proceso arbitral voluntario seguido entre el INICTEL-UNI y el SEDI-UNI.
23. Con carta de 19 de febrero de 2015, la señora Huanca comunica su aceptación a la Dirección General de Trabajo del MTPE y solicita la remisión del expediente.
24. Debido a la inacción del árbitro designado, el 25 de mayo de 2015 las partes se reúnen y acuerdan designar directamente al abogado Christian Sánchez Reyes como árbitro único.
25. El 1 de junio de 2015, el SEDI-UNI solicita a la Dirección General de Trabajo del MTPE remover a la señora Huanca y designar como árbitro único al señor Christian Sánchez Reyes. Para ello, adjunta copia del escrito de 25 de mayo de 2015.
26. El Auto Directoral General N° 105-2015-MTPE/2/14 de 11 de junio de 2015 oficializa la designación solicitada.
27. A través de una comunicación de 11 de agosto de 2015, el abogado Christian Sánchez acepta la designación.



KARIM YAISY WALLADARES YATACO
Apoyo Jurídico
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas



000796321

Docuementos novena selo

II. INICIO DEL PROCESO ARBITRAL

28. A fin de instalar el proceso arbitral, el árbitro cita a las partes a Audiencia de Instalación el 31 de agosto de 2015. En ella, las partes ratifican que el presente proceso se circunscribe a lo dispuesto en el acta de compromiso arbitral; es decir, a la solución de las cláusulas primera, segunda, tercera, cuarta, quinta, sexta, séptima, octava, novena y vigésimo cuarta del pliego de peticiones del SEDI-UNI. En ese mismo acto, las partes intercambiaron sus propuestas finales. Además, el árbitro concedió un plazo de 5 días hábiles para que el SEDI-UNI envíe los dos últimos laudos arbitrales, correspondientes a los años 2012 y 2013, y copia de la sentencia que resuelve la impugnación de laudo de 2013. El SEDI-UNI cumplió con hacer entrega de lo solicitado dentro del plazo previsto.

29. El 14 de setiembre de 2015 se llevó a cabo la audiencia de sustentación de las propuestas finales. En ella, el árbitro concede un plazo de tres días hábiles para que las partes presenten documentación adicional que consideren conveniente.

30. Por medio de la carta de 30 de setiembre de 2015, el árbitro convocó al SEDI-UNI y al INICTEL-UNI a la entrega del Laudo Arbitral el día 6 de octubre de 2015.

III. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

31. La propuesta final del SEDI-UNI contiene las siguientes cláusulas:

"PRIMERA: El INICTEL-UNI conviene en otorgar a sus trabajadores sindicalizados un Aumento General de Quinientos y ochenta y dos Nuevos Soles (S/. 500.00) sobre su haber básico mensual a partir de la vigencia del presente convenio.

Las partes reconocen que este beneficio tiene carácter fijo y permanente con el monto establecido en la presente cláusula.

SEGUNDA: El INICTEL-UNI conviene en incrementar el reembolso por gastos de movilidad en que incurran los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, a S/5 y 00/100 Nuevos Soles (S/. 5.00), por cada día de asistencia efectiva. Las partes reconocen que este beneficio tiene carácter fijo y permanente con los montos incrementados en la presente cláusula.

COPIA AUTÉNTICA
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del original que se encuentra en el expediente N° 27-88-14 y que ha sido verificado a la vista, al cual me

25 OCT. 2016

TERCERA: El INICTEL-UNI conviene en incrementar la Canasta Navideña a un monto equivalente a una (01) Remuneración Mínima Vital vigente, la misma que se otorgará a través de vales de consumo o electrónicos y se hará efectiva antes del 15 de diciembre de 2014. Las partes reconocen que este beneficio tiene carácter fijo y permanente con los montos incrementados en la presente cláusula.

CUARTA: El INICTEL-UNI acuerda incrementar la bonificación pro productividad a un monto equivalente a una (01) Remuneración Mínima Vital vigente, otorgada en forma semestral a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, la misma que se abonará en los meses de setiembre 2014 y marzo de 2015.

Las partes reconocen que este beneficio tiene carácter fijo y permanente con los montos incrementados en la presente cláusula.

QUINTA: El INICTEL-UNI conviene en incrementar el reembolso por gastos de refrigerio a Ocho y ochenta Nuevos Soles (S/. 8.00) diarios, a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, bastando únicamente la asistencia al centro laboral.

Las partes reconocen que este beneficio tiene carácter fijo y permanente con los montos incrementados en la presente cláusula.

SEXTA: El INICTEL-UNI conviene en incrementar la bonificación por escolaridad que perciben sus trabajadores a un monto equivalente a dos (02) Remuneraciones Mínimas Vitales vigentes, la misma que deberá ser abonada conjuntamente con el pago de remuneraciones del mes enero de 2015.

Las partes reconocen que este beneficio tiene carácter fijo y permanente con los montos incrementados en la presente cláusula.

SÉTIMA: El INICTEL-UNI conviene en otorgar una bonificación extraordinaria a sus trabajadores que cumplen quinquenios (5, 10, 15, ... años de servicio a la institución), comprendidos en las categorías Profesionales o Especialista y Técnicos o de Apoyo, la misma que se hará efectiva de la siguiente manera: por cada 5 años de servicios correspondiente 20% de la Remuneración Mínima Vital vigente. Para el cómputo de los años de servicio el corte se realizará al 30 de noviembre de 2014.



KARIMYURY VALLADARES YATACO
Apoyo Jurídico
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

la negociación colectiva de los trabajadores; asimismo, cita una serie de sentencias y laudos arbitrales que inaplican normas presupuestales y la Ley del Servicio Civil por contravenir el pleno ejercicio del derecho fundamental. Hace especial énfasis en la expedición de la sentencia del Tribunal Constitucional recalcada sobre los expedientes N° 0003-2013-P/JTC y 0023-2013-P/JTC que declara la Inconstitucionalidad de la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública. Soslaya que la propuesta "cerro" de INICTEL-UNI vulnera el principio de buena fe negociada en el que, al suscribir el acta de compromiso arbitral, conocen que las cláusulas sometidas a arbitraje eran de naturaleza económica.

36. El SEDI-UNI afirma que la escala remunerativa vigente fue aprobada en 1997, por Decreto Supremo N° 150-97-EF y es la siguiente:

Niveles	Rangos
Directivos	S/. 4.400 - S/. 5.500
Profesionales *	S/. 3.300 - S/. 3.600
Técnicos **	S/. 1.300 - S/. 1.700

* 33 afiliados al SEDI-UNI
 ** 18 afiliados al SEDI-UNI

Y comparada con la de otras instituciones dedicadas también a la investigación, tales como el Instituto Peruano de Energía Nuclear, el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico, y el Instituto del Mar del Perú, el INICTEL-UNI registra los valores más bajos en ambos extremos de la escala salarial. El SEDI-UNI precisa que la inflación acumulada entre 1997 y 2015 (al 31 de agosto) fue de 70%, por lo que el poder adquisitivo de los afiliados a la organización sindical ha ido decreciendo, solo con incrementos entre \$1,910 y \$1,250 podría recuperarse:

Niveles	Rangos
Directivos	<i>S/. 7,480 - S/. 9,350</i>
Profesionales	<i>S/. 3,910 - S/. 5,120</i>
Técnicos	<i>S/. 2,210 - S/. 2,890</i>

37. Complementa lo expuesto, manifestando que, por el mismo período de 1997 a 2015, el porcentaje de variación de la remuneración mínima ha sido de

10

33. Por su parte, el INICTEL-UNI ofrece una propuesta "cero". Es decir, propone no otorgar ningún beneficio económico solicitado por el SEDI-UNI.

93. Tanto el INICTEL-UNI como el SEDI-UNI hicieron llegar al Árbitro el sustento jurídico de sus propuestas. A continuación un breve resumen de los principales fundamentos.

SUSTENTO DE LAS PROPUESTAS FINALES

Sustento de la propuesta final del SEDUNI

4. Durante la Audiencia de Sustentación, el SEDI-UNI entrega un documento con la sustentación de su propuesta final y, luego, dentro del plazo establecido de tres días hábiles, complementa con escritos adicionales.

51. En primer término, el SEDI-JUNI señala que la Constitución y el convenio núm. 98 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT reconocen el derecho a

1

COPIA CERTIFICADA

El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del libro..... que forma el expediente n.º de un "enredo" en la obra, al cual me

40. Sustentante
i). Sustentante
34. Durante con la sus- cido de t
35. En primerme 98 de la

278
ZARZA-19

25 OCT. 2018

468.18%, y el de las remuneraciones de los trabajadores del INICTEL-UNI de 0%.

38. En cuanto a la ejecución presupuestal, el SEDI-UNI exhibe el siguiente cuadro que demuestra la tendencia creciente (9.6% del 2013 al 2014 y 16.3% del 2014 a junio de 2015) de los saldos de los Recursos Directamente Recaudados:

Tabla N° 3

Año	Recursos Ordinarios	Recursos Directamente Recaudados		
		Ingresos	Gastos	Saldo
2012	14,610,852.80	5,606,656.74	2,536,953.31	3,069,703.43
2013	13,112,164.69	5,859,972.47	3,109,067.46	2,750,995.01
2014	12,306,768.94	7,988,777.86	4,973,105.38	3,015,672.48
2015 (junio)	4,121,528.01	5,432,891.24	1,925,529.09	3,507,362.15

39. El SEDI-UNI agrega que la valorización de su propuesta final asciende a S/. 1,416,732, cuyo promedio anual es equivalente al 5.9% del presupuesto total de INICTEL-UNI y al 39.8% del saldo de los Recursos Directamente Recaudados en el 2014. A junio de 2015, equivaldría al 34.2% del saldo de los Recursos Directamente Recaudados. Por todo ello, afirma que su propuesta final es totalmente viable.

40. Finalmente, el SEDI-UNI advierte que el Laudo Arbitral 2012 - 2013 reconoció un incremento salarial de S/. 100 a su favor; sin embargo, el INICTEL-UNI no lo ha otorgado. Y respecto al Laudo Arbitral 2013 - 2014, que también le reconoce beneficios económicos, indica que ha sido impugnado por dicha Institución. Por tanto, desde 1997 los trabajadores no gozan efectivamente de un incremento en sus remuneraciones.

41. Sustento de la propuesta final del INICTEL-UNI

42. Mediante documentación entregada durante la Audiencia de Sustentación, el INICTEL-UNI sustenta su propuesta "cero", y, luego, dentro del plazo establecido de tres días hábiles, complementa con escritos adicionales.

43. El INICTEL-UNI indica que en virtud a lo dispuesto en los artículos 40°, 42°, literal el 43° y 44° de la Ley del Servicio Civil; 68°, 76° y 78° de su Reglamento, Cuarta Disposición Transitoria del TUO de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; artículo 6° de las leyes de presupuesto para los años

2014 y 2015; y la Quincuagésima Octava Disposición Final de la Ley de Presupuesto para el año 2013, los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones no económicas, que toda contra propuesta relativa a condiciones económicas es nula de pleno derecho, que los reajustes de las remuneraciones se aprueban por decreto supremo referendado por el Ministerio de Economía, que el convenio colectivo regula la mejora de las condiciones no económicas, que los laudos arbitrales se sujetan a las limitaciones de la ley de presupuesto por lo que solo podrán contener condiciones de trabajo, y los que transgredan lo expuesto son nulos de pleno derecho.

43. En ese sentido, no resulta estimable el incremento salarial, el otorgamiento de gastos por movilidad (además, no es condición de trabajo), canasta navideña, bonificación por productividad (no es aplicable al INICTEL-UNI pues se encuentra estrechamente ligado a la rentabilidad empresarial), subvención por refrigerio (además, no es condición de trabajo), bonificación por escolaridad (su monto es fijado en las leyes de presupuesto), bonificación extraordinaria por años de servicios, asignación por aniversario de fundación del SEDI-UNI, bonificación por el Día Internacional del Trabajo, ni la bonificación por cierre de pliego.

44. Además, el INICTEL-UNI menciona a la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 00018-2013-PJTC en la que, a su parecer, este órgano ha determinado que la limitación del derecho a la negociación colectiva en la Ley del Servicio Civil es constitucional.

45. Asimismo, discrepa con una sentencia anterior donde el Tribunal Constitucional opinó que a fin de no afectar el principio de equilibrio presupuestal, la negociación colectiva debe ser atendida con ingresos propios de la entidad, pues no es admisible que una tasa, ingreso de naturaleza contingente, solviente un incremento remunerativo, o que las multas hagan lo propio. Se crearía un incentivo perverso en la administración.

46. Finalmente, el INICTEL-UNI muestra información al 31 de agosto de 2015 sobre los ingresos y gastos de la fuente Recursos Directamente Recaudados:

Tabla N° 4

Año	Recursos Directamente Recaudados		
	Ingresos	Gastos	Saldo
2015	6,341,730.38	5,013,119.63	1,328,610.75

Asimismo, acota que los saldos de balance son incorporados dentro de la ejecución del presupuesto y sirven para financiar pagos que se encuentran pendientes y para atender gastos que se presentan en el ejercicio fiscal, los cuales están orientados al logro de los objetivos institucionales en el marco de una gestión orientada a resultados.

47. Finalmente, indica que se encuentra pendiente de atención, según los Informes N° 206-2015-INICTEL-UNI-DCTI-EMRA y N° 060-2015-INICTEL-UNI-LOG-C-EMLR, un pedido de la Dirección de Capacitación y Transferencia Tecnológica respecto a la repotenciación del Data Center para la adecuación y adquisición de equipos por un monto de S/. 2, 400,000.00 y que será financiado con los Recursos Directamente Recaudados.



KARIMYUISK YATACARES YATACO
Apoyo Jurídico
Dirección de Negociaciones Colectivas

Acotaciones del SEDI-UNI a la propuesta final de INICTEL-UNI

48. Respecto de la Tabla N° 4, SEDI-UNI señala que el INICTEL-UNI no ha ejecutado en Gasto S/. 5, 013,119.63, como figura en dicho cuadro. Esta cifra corresponde a certificaciones presupuestales (bienes y servicios que se tiene proyectado adquirir o contratar pero que aún se encuentran pendientes) por lo que no pueden ser consideradas como Gasto. SEDI-UNI afirma que, de acuerdo al Estado de Ejecución del Presupuesto de Ingresos y Gastos, a agosto de 2015, INICTEL-UNI tenía como Gasto S/. 2, 800,825.17 y no la cifra que consigna en la Tabla N° 4.

49. Sobre la adquisición de equipos para la repotenciación del Data Center, manifiesta que el INICTEL-UNI cuenta con un proyecto SNIP N° 310410 "Mejoramiento de la Seguridad Informática del Centro de Datos del INICTEL-UNI, SAN BORJA, LIMA" por el importe de S/. 9, 300,450.00, que si bien se encuentra observado, es pasible de ser subsanado y ampliado para que contemple la adquisición del equipamiento requerido por la Dirección de Capacitación y Transferencia Tecnológica.

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL ARBITRAL

La Constitución Política del Perú es la norma suprema que rige el ordenamiento jurídico peruano, posee una fuerza normativa de tal envergadura que sus disposiciones prevalecen sobre cualquier otra de menor jerarquía; y es la norma al amparo de la cual deben interpretarse las leyes y reglamentos a fin de lograr una armonía jurídica.

51. Pues bien, esta norma reconoce que la potestad de administrar justicia la ejerce, principalmente, el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos. Pero, la función jurisdiccional "consistente en resolver conflictos de intereses de modo definitivo, aplicando el derecho correspondiente"; también es reconocida al fuero arbitral y al militar. Por ende, ambos tienen la facultad, directamente reconocida por la Constitución, de impartir justicia. Así lo ordena el artículo 139° en los siguientes términos:

"Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:
1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional.
No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral (...)."

52. Esta disposición ha sido extensamente desarrollada por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia¹. No obstante, es importante hacer referencia a la sentencia recaída en el expediente N° 06167-2005-HC/TC, en la cual el supremo intérprete de la Constitución reconoce expresamente al arbitraje función jurisdiccional y su competencia para conocer y resolver las causas que le sean sometidas:

"7. Sin embargo, el artículo 139°, inciso 1 de nuestra ordenamiento constitucional consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral, la 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.

(...)

11. 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 sujeta 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 2° inciso 24 literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139° de la propia Constitución.

De allí que el proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetiva ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respecto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 5° de la Carta Magna; ambas dimensiones, (sub-

¹ Bonet, Angel. Escritura sobre la jurisdicción y su actividad. Zaragoza. Institución Fer-
nando el Católico, 1981. Pp. 58 - 59.
² Sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-AA/TC; Sentencia recaída en el
expediente N° 05239-2011-AA/TC; Sentencia recaída en el expediente N° 02851-2010-
AA/TC, entre otras.

jetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlos en la norma legal y/o jurisprudencia (...).

Así, la jurisdicción arbitral, (...) se convierte en sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales (...).

13. Es por tal motivo que este Tribunal considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la "kompetenz-kompetenz" previsto en el artículo 39° de la Ley General de Arbitraje -Ley N° 16572-, que faculta a los árbitros a decidir acerca de las materias de su competencia, y en el artículo 44° del referido cuerpo legal, que garantiza la competencia de los árbitros para conocer y resolver, en todo momento, las cuestiones controvertidas que se promuevan durante el proceso arbitral, incluida las pretensiones vinculadas a la validez y eficacia del convenio.

14. Este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral. (...), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria.

53. Es importante no perder de vista que este pronunciamiento ocurre en el 2006 y es por ello que cuando trata del principio "kompetenz-kompetenz" alude a la Ley General de Arbitraje, norma que actualmente se encuentra derogada por el Decreto Legislativo N° 1071; no obstante, los argumentos vertidos no pierden vigor en la medida que el nuevo cuerpo normativo también reconoce el principio "kompetenz-kompetenz" en los siguientes términos:

"Artículo 3.- Principios y derechos de la función arbitral

(...)

3. El tribunal arbitral tiene plenas atribuciones para iniciar y continuar con el trámite de las actuaciones arbitrales, decidir acerca de su propia competencia y dictar el laudo."

"Artículo 4.- Competencia del tribunal arbitral.

El tribunal arbitral es competente para conocer el fondo de la controversia y para decidir sobre cualesquiera cuestiones conexas y accesorias a ella que se promuevan durante las actuaciones arbitrales, así como para dictar las reglas complementarias para la adecuada conducción y desarrollo de las mismas."

"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 inejecución del convenio arbitral o por no estar pactado el arbitraje para resolver la materia controvertida o cualesquiera otras cuya estimación implique 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".



KARINYUSY VILLALBA YATACO
Apoyo Jurídico
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

El que suscribe certifica que la presente fotocopia, es copia fiel del tomo 301 que forma parte del expediente N° 2178-19 que se me ha remitido a la vista, al cual me

25 OCT. 2016

54. A su turno, la doctrina peruana también afirma que la función jurisdiccional está reconocida constitucionalmente para el fuero arbitral y, por tanto, éste tiene facultades para impartir justicia:

"Si bien la Constitución consagra los principios de unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, que evocan la existencia de un sistema jurisdiccional unitario, de ello no se desprende que el Poder Judicial sea el único encargado de ejercer dicha función, puesto que ello implicaría negar el carácter jurisdiccional del Tribunal Constitucional, del Jurado Nacional de Elecciones, de la jurisdicción especializada del fuero militar y, por extensión, del arbitraje. En ese sentido y conforme se desprende del texto expreso del artículo 139, inciso 1 de la Constitución, el arbitraje constituye una de las excepciones a los principios de unidad y exclusividad de la función jurisdiccional; puesto que, en efecto: «No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la arbitral y la militar»."

55. En cuanto al principio "kompetenz-kompetenz", la doctrina también suscribe que los árbitros tienen la facultad para conocer y resolver todas las controversias que sucedan durante el proceso arbitral:

"Este principio, recogido por el Decreto Legislativo N° 1071 en sus artículos 40 y 41, alude a la facultad que tienen los árbitros para conocer todas las cuestiones controvertidas que se promuevan durante el proceso arbitral (relativas a derechos de carácter disponible por las partes) e incluso para decidir acerca de su propia competencia, cuando se planteen oposiciones relativas a la existencia, eficacia y validez del convenio."

56. En virtud de las normas constitucionales, jurisprudencia y doctrina señaladas queda claro que el fuero arbitral tienen función jurisdiccional reconocida directamente por la Constitución y, por tanto, se encuentra vinculado a sus principios y derechos.

VI. APLICACIÓN DEL CONTROL DIFUSO EN EL PROCESO ARBITRAL

57. Una de las facultades que caracteriza a los órganos que ejercen la función jurisdiccional es el "poder-deber" de aplicar el control difuso. Pero, ¿qué es el control difuso? El Tribunal Constitucional responde en la sentencia recaída en el expediente N° 0145-99-AA/TC y señala que es un instrumento que tiene por finalidad reafirmar el principio de supremacía constitucional y el de jerarquía de las normas:

³ Landa Arroyo, César. El Arbitraje en la Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themata/articulo/viewFile/8846/9246>

⁴ Landa Arroyo, César. El Arbitraje en la Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. <http://www.cuallofreire.com/archivos/pdta/vols1.pdf>

"Que el control difuso de la constitucionalidad de las normas constituye un poder-deber del Juez al que el artículo 138° de la Constitución habilita en cuanto incumbió para preservar el principio de supremacía constitucional y, en general, el principio de jerarquía de las normas enunciados en el artículo 51° de nuestra norma fundamental. Este control es el poder-deber constitucional de la función jurisdiccional"

58. Además, el mismo órgano recuerda que el control difuso solo podrá ser aplicado por quienes estén investidos de función jurisdiccional; así lo manifiesta en la sentencia recaída en el expediente N° 0007-2001-AA/TC:



KARIN YUSY ALLADRES YATACO
Apoyo Jurídico
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

"la facultad de declarar inaplicables normas jurídicas, conforme a lo que establece el artículo 138° de nuestra Constitución Política, sólo se encuentra reservada para aquellos órganos constitucionales que, como el Poder Judicial, el Jurado Nacional de Elecciones o el propio Tribunal Constitucional, ejercen funciones jurisdiccionales en las materias que les corresponden"

59. Es más reciente el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en el que expresamente afirma que el fuero arbitral ejerce el "poder-deber" del control difuso. La sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-AA/TC es clara al respecto:

"24. Siendo el arbitraje una jurisdicción independiente, como expresamente señala la Constitución, y debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional (como las del Poder Judicial), es consecuencia necesaria de ello que la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138° de la Constitución, pueda también ser ejercida por los árbitros en la jurisdicción arbitral, pues el artículo 138° no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdicción ordinaria o constitucional; "por el contrario, la susodicha disposición constitucional debe ser interpretada de conformidad con el principio de unidad de la Constitución, considerando el artículo 51° (...), más aún si ella misma (artículo 38°) impone a todas -y no solo al Poder Judicial- el deber de respetarla, cumplirla y defenderla (STC 3741-2004-AA/TC, fundamento 9).

60. Volviendo al "poder-deber" de los órganos jurisdiccionales de aplicar el control difuso, el doctor Marcial Rubio Correa manifiesta que "es un poder, es decir una atribución, pero también un deber. Esto quiere decir que corresponde a la función jurisdiccional ejercer el control difuso cuando él deba ser aplicado en un caso concreto".

61. En efecto, si bien el control difuso es un "poder" de los órganos jurisdiccionales, pues están facultados para ejercerlo, también es un "deber" aplicarlo cuando una norma de rango inferior a la Constitución la contravenga y no exista posibilidad de interpretarla conforme a ella.

El que suscribe, Marcial Rubio Correa, El Estado peruano según la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Pp: 99 - 100.

62. Entonces, es evidente que el control difuso "puede" y "debe" ser aplicado en el fuero arbitral a fin resguardar dos principios constitucionales: Jerarquía normativa y Supremacía constitucional. Ambos se encuentran recogidos en los artículos 51° y 138° de la Constitución en los siguientes términos:

"Artículo 51°.- La Constitución prevalece sobre toda norma legal, la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente (...)"

"Artículo 138°.- La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces preferirán la primera. Igualmente, preferirán la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior."

63. El primero de ellos supone la coexistencia de normas de distinto rango: constitucionales, legales, reglamentarias, etc., las cuales responderán a un criterio de jerarquía cuando sean incompatibles entre ellas. Es decir, prevalecerán las normas constitucionales sobre las legales; y éstas sobre las reglamentarias. El segundo de los principios se encarga de establecer que por sobre cualquier norma se encuentra la Constitución; en otros términos, los órganos jurisdiccionales siempre deberán preferir aplicarla.

64. Respecto al principio de Supremacía constitucional, también el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional lo reconoce y, por tanto, hace lo propio con la aplicación del control difuso:

"Artículo VI.- Control Difuso e Interpretación Constitucional
Cuando exista incompatibilidad entre una norma constitucional y otra de inferior jerarquía, el Juez debe preferir la primera, siempre que ello sea relevante para resolver la controversia y no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución (...)"

65. Cabe recordar que si bien esta norma hace referencia solo al "Juez" ha quedado claro a nivel jurisprudencial que la garantía del control difuso "puede" y "debe" ser aplicada en sede arbitral.

66. Es importante tener en cuenta que el ejercicio del control difuso es complejo, pues significa quebrar la presunción de constitucionalidad de las normas del ordenamiento jurídico peruano. Por ello, el Tribunal Constitucional a través de un precedente vinculante (fundamento jurídico 26 de la sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-AA/TC) ha establecido una regla de obligatorio cumplimiento en el caso de la aplicación del control difuso en sede arbitral:

000302 327
frecuentas dos

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

67. La regla instituida por el Tribunal Constitucional implica que la norma sobre la cual se requiera aplicar el control difuso tenga que i) ser una norma aplicable al caso y de la cual dependa la validez del laudo arbitral; ii) ser una norma que no pueda ser interpretada conforme a la Constitución; y iii) verificarse la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes. Solo de esta manera es permitida la aplicación del control difuso en el fuero arbitral.

68. Sobre la base del precedente vinculante, este Tribunal Arbitral debe sustentar una eventual inaplicación de las siguientes normas por ser incompatibles con las normas constitucionales que reconocen y desarrollan el derecho fundamental a la negociación colectiva de los servidores públicos: Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013, Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2014, Ley N° 30114; Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2015, Ley N° 30281; Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

VII. EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO

69. Los derechos fundamentales se encuentran reconocidos en la Constitución, y el derecho a la negociación colectiva no es la excepción; no obstante, su contenido es escueto:

"Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Garantiza la libertad sindical. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales."
(...)"

70. Pero, ¿existen otras normas o mecanismos de nivel constitucional que desarrollen y llenen de contenido el artículo 28° de la Constitución? Si. El Tribunal

Constitucional ha desarrollado de manera extensa esta posibilidad en la sentencia recaída en los expedientes N° 0035-2005-P/JTC y 0026-2005-P/JTC:

"La Constitución vigente no contiene una disposición parecida al artículo 105° de la Constitución de 1979, en la cual se reconocía jerarquía constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos; sin embargo, a la misma conclusión puede arribarse desde una interpretación sistemática de algunas de sus disposiciones.

Por un lado, la Constitución, en el artículo 3°, recoge un sistema de numerus apertus de derechos constitucionales. En efecto, según esta disposición: "La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otras de naturaleza análoga que se fundan en la dignidad del hombre o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno."

Conforme a esta disposición el catálogo de derechos constitucionales no excluye "otros de naturaleza análoga" o que "se fundan" en determinados principios fundamentales del ordenamiento constitucional. Es decir, existe otro conjunto de derechos constitucionales que está comprendido tanto por "derechos de naturaleza análoga" como por los que se infieren de los principios fundamentales.

Los "derechos de naturaleza análoga" pueden estar comprendidos en cualquier otra fuente distinta a la Constitución, pero que ya conforma el ordenamiento jurídico. Dicho de otra manera, los derechos de naturaleza análoga son aquellos que se encuentran en los tratados internacionales sobre derechos humanos de los que el Estado peruano es parte. En efecto, si en los fuentes de nuestro ordenamiento jurídico se busca por aquella donde se pueda identificar derechos que ostentan "naturaleza análoga" a los derechos que la Constitución enumera en su texto, resulta indudable que tal fuente reside, por antonomasia, en los tratados internacionales sobre derechos humanos que conforman nuestro ordenamiento jurídico. En consecuencia, dichos tratados, todos ellos de consumo, emanan derechos de naturaleza "constitucional".

Si conforme a lo anterior, los derechos reconocidos en los tratados internacionales de derechos humanos tienen rango constitucional, debe concluirse que dichos tratados detentan rango constitucional."

71. En esta línea de ideas del Tribunal Constitucional, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo - OIT sobre el derecho humano a la negociación colectiva tienen rango constitucional y, por ende, los derechos contenidos en ellos también ostentan la misma prerrogativa. En efecto, las disposiciones de los convenios de la OIT sobre el derecho a la negociación colectiva son normas constitucionales que desarrollan y llenan de contenido al artículo 28° de la Constitución, y por ello forman parte del llamado "bloque de constitucionalidad".

72. A mayor abundamiento, continúa el Tribunal Constitucional:



COPIA CERTIFICADA
El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio 303 que aparece en el Expediente N° 2178-14 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

25 OCT. 2016

000303 328
fresuentero
fres

"El rango constitucional que detentan trae consigo que dichos tratados estén dotados de fuerza activa y pasiva propia de toda fuente de rango constitucional; es decir, (...) su fuerza pasiva trae consigo su aptitud de resistencia frente a normas provenientes de fuentes infrainstitucionales, es decir, ellas no pueden ser modificadas ni contrariadas por normas infrainstitucionales (...). En lo que concierne al caso, importa resaltar su fuerza de resistencia frente a las normas de rango legal. Estas no pueden ser contrarias a los derechos reconocidos en los tratados sobre derechos humanos. Si estos derechos detentan rango constitucional, el legislador está obligado a establecer estímulos contrarios a los mismos".



KARIM YUSUF YATACO
Apoyo Jurídico
Dirección de Negociaciones Colectivas

73. Empero, ¿solo la Constitución y los convenios OIT forman parte del bloque de constitucionalidad? No. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional se encuentra incluida, pues este órgano es el supremo intérprete de la Constitución, es quien determina el sentido interpretativo de las disposiciones contenidas en la Carta Magna. En el caso de los convenios OIT, existen órganos de control que hacen de las veces de un Tribunal Constitucional, esto es, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones - CEACR, órgano de control competente para elaborar Estudios Generales que desarrollan el contenido de los convenios internacionales, examinar las memorias, emitir observaciones sobre la aplicación y cumplimiento de las normas y dar seguimiento al cumplimiento de las mismas. Y, por tanto, sus pronunciamientos también forman parte del bloque de constitucionalidad.

74. En virtud a lo señalado, este Tribunal Arbitral entiende que la Constitución, los convenios de la OIT sobre negociación colectiva, los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y de la CEACR son normas constitucionales que desarrollan y llenan de contenido al artículo 28° de la Constitución, por lo que las normas de rango inferior deben interpretarse conforme a todas ellas.

En el presente, es importante conocer la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el derecho a la negociación colectiva, y cómo lo ha desarrollado. En la sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC destacó el artículo 4° del convenio 98 de la OIT, el principio de negociación libre y voluntaria y el plus de tutela estatal:

"El convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

(...)

establece que "Deben adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre empleadores y las organizaciones de trabajadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo". (...)

002-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC

En ese sentido, el artículo 4° del Convenio N° 98 constituye un precepto hermético fundamental al cual debe acudirse para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva, tomando siempre en consideración que uno de sus fines principales es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus destinatarios.

Normativa constitucional, fomento de la negociación colectiva y nivel de negociación en el sector de construcción civil

El artículo 28° de la Constitución Política de 1993 señala que "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Garantiza su ejercicio democrático: [...] 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales".

De este modo, siguiendo los preceptos del Convenio N° 98 de la OIT, la Norma Fundamental encarga al Estado peruano el fomento de la negociación colectiva y la promoción de formas de solución pacífica de los conflictos, lo que significa no solo que éste debe garantizar el derecho a la negociación colectiva, sino también que debe promover su desarrollo.

En lo que al presente caso se refiere, interesa poner de relieve que el artículo 28° de la Constitución debe interpretarse en el sentido de que, si bien esta labor de fomento y promoción de la negociación colectiva, implica, entre otras acciones, que el Estado promueva las condiciones necesarias para que las partes negocien libremente, ante situaciones de dificultad, el Estado debe realizar determinadas acciones positivas para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva. Mediante el otorgar determinación "plus de tutela" respecto de la única vía para hacer posible la negociación colectiva".

76. En la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional opina sobre el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos y los límites establecidos en las normas presupuestales:

"53. En el caso del Perú, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, a través de sus organizaciones sindicales, como cualquier otro derecho, no es absoluto y está sujeto a límites.

En efecto, dentro de las condiciones nacionales a que hace referencia el Convenio 151, la Constitución establece determinadas normas relativas al presupuesto público. En efecto, a tenor de los artículos 77° y 78° de la Norma Suprema, el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, y su proyecto debe estar efectivamente equilibrado.

Consecuentemente, si el empleador de los servidores públicos es el Estado a través de sus diferentes dependencias, las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado.

Por ello, en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, éstas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, ya

000304 329
frecuentos
cuatro

que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación.

54. Por otro lado, una negociación colectiva en el ámbito laboral implica contraponer posiciones, negociar y llegar a un acuerdo real que ambas partes puedan cumplir. En tal sentido, no porque la ley disponga que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado se vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical.

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

77. En la sentencia recaída en los expedientes N° 0003-2013-P/JTC, 0004-2013-P/JTC y 0023-2013-PAJTC, el Tribunal Constitucional nuevamente se pronuncia sobre el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos y su relación con las normas presupuestales:

"45. (...) El silencio del artículo 42° acerca de la titularidad del derecho a la negociación colectiva por parte de los servidores públicos no puede entenderse en el sentido que lo excluya.

46. (...) El reconocimiento a todos los trabajadores de los derechos de sindicación, huelga y negociación colectiva que realiza el artículo 28° de la Ley Fundamental también comprende a los trabajadores públicos.

52. Las tareas estatales de estímulo y fomento de la negociación colectiva no son cuestiones que el legislador pueda libremente disponer en el desarrollo legal del derecho. Estos son roles que se derivan de la obligación de garantizar el derecho a la negociación colectiva y que surgen de manera directa de los artículos 28° y 42° de la Constitución, el artículo 4° del Convenio 98 de la OIT y, de manera más específica, del artículo 7° del Convenio 151 de la OIT (...).

53. Tampoco es una cuestión que esté en manos del legislador disponer que la negociación colectiva se lleve a cabo bajo un sistema de intervencionismo estatal que anule la autonomía de los trabajadores y empleadores para negociar con la mayor libertad posible las condiciones de trabajo.

62. El concepto "condiciones de trabajo y empleo" comprende la posibilidad de que entre trabajadores y empleadores se alcancen acuerdos relacionados con el incremento de remuneraciones.

67. (...) El Estado tiene la obligación de procurar llegar a un acuerdo, para lo cual debe llevar a cabo negociaciones verdaderas y constructivas, inclusive a través de la facilitación de informaciones relevantes y necesarias; evitar demoras injustificadas en la negociación o la obstrucción de la misma y tomar en cuenta de buena fe los resultados de las negociaciones.



KARIM YUSUF YATACO
Apoyo Jurídico

Sub Dirección de Negociación Colectiva

El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio... en el Expediente N° 2178-14 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

25 OCT. 2016

81. Cuando los Estados atraviesan crisis económicas, financieras o períodos de austeridad es posible limitar el poder de negociación en materia de salarios (...). Estas limitaciones son constitucionales siempre que sean de naturaleza temporal y respondan a una situación real de urgencia.

83. (...) las limitaciones indefinidas o que impliquen que en el futuro los trabajadores puedan negociar sus condiciones laborales, más allá del período previsto por la ley restrictiva, son, en sí mismas, inconstitucionales.

90. (...) Y si bien las restricciones o prohibiciones a que se negocie el incremento de sus remuneraciones no son, en sí mismas, inconstitucionales, tal restricción jurídica constitucional se afronta todas las veces en que la prohibición excede los tres años, que es el lapso máximo para que una medida de esta naturaleza pueda prorrogarse."

78. En la sentencia recaída en el expediente N° 03561-2009-PAJTC, el Tribunal Constitucional precisa qué convenios de la OIT forman parte del bloque de constitucionalidad a efectos de desarrollar el contenido del derecho a la negociación colectiva:

"Convenios OIT como parte del bloque de constitucionalidad

18. Teniendo presente que los Convenios número 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 28° de la Constitución, razón por la cual pueden ser entendidos como normas interpretadas al momento de evaluar los supuestos vicios de inconstitucionalidad de una ley sometida a control concreto o abstracto."

79. Como ya se ha indicado, los convenios de la OIT sobre negociación colectiva forman parte del bloque de constitucionalidad. ¿Cuáles son éstos? El convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, núm. 98 (ratificado por el Perú el 13 de marzo de 1964); el convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, núm. 151 (ratificado por el Perú el 27 de octubre de 1980) y, por jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el convenio sobre la negociación colectiva, núm. 154.

80. Estos convenios resaltan que el Estado debe fomentar la negociación libre y voluntaria, tanto en el ámbito público como en el privado de las relaciones laborales; asimismo, son daros al señalar que se pueden negociar tanto condiciones de empleo como de trabajo; además, no limitan ni prohíben en absoluto el contenido remunerativo o económico de la negociación colectiva. Por el contrario, fomentan la amplitud de las materias negociables:

"Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (núm. 98)

000305330
frescuentas
enca

Artículo 4.- Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

"Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151).

Artículo 7.- Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

Artículo 8.- La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de las partes interesadas".

"Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154)

Artículo 2.- A los efectos del presente Convenio, la empresa negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 5.-
1.- Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2.- Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

- (a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
- (b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
- (c) se fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- (d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que fomenten su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- (e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva."



El que suscribe certifica que la presente fotostática, es copia fiel del folio.....306..... que obra en el Expediente N°.....2178-F..... que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

25 OCT. 2016

81. En cuanto a los pronunciamientos de los órganos de control de la OT, la CEACR ha publicado en el 2013 el Estudio General "La negociación colectiva en la Administración Pública: un camino a seguir" el cual trata, como su nombre lo indica, sobre el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores en el Estado y desarrolla el contenido de los convenios 151 y 154. En él se aborda la problemática de la negociación colectiva de condiciones económicas para los servidores públicos y los límites presupuestales impuestos por la legislación nacional:

"341. A veces, las legislaciones restringen el derecho de negociación colectiva cuando subordinan de manera general los aumentos de salarios a la productividad o prohíben completamente todo reajuste de los salarios respecto del coste de la vida. Si bien la Comisión toma plenamente en consideración las graves dificultades financieras y presupuestarias que a veces deben afrontar los gobiernos, estima que las autoridades deberían dar prioridad, dentro de lo posible, a la negociación colectiva para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios públicos."

"596. La Comisión subraya que, en virtud del Convenio núm. 154, en el que se aborda el conjunto de las condiciones de trabajo, los funcionarios de la administración pública deberían poder negociar colectivamente sus remuneraciones (...)"

"600. A lo largo de los años, la Comisión ha tenido que evaluar el impacto que las sucesivas crisis económicas que han golpeado a varios grupos de países de distintos continentes han tenido en el derecho de negociación colectiva. Desde hace más de treinta años, la Comisión ha venido estudiando principios básicos para abordar estos problemas: se deben respetar los acuerdos colectivos, y se acepta que las autoridades impongan limitaciones al contenido de los acuerdos colectivos, en particular en materia salarial, en el marco de políticas de estabilización económica o de ajuste salarial, que resulten necesarias, a condición de que se realicen consultas previas al respecto con las organizaciones de trabajadores y empleadores, y de que esas medidas no sobrepasen un período razonable, y no vayan acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados, y particularmente de las categorías más vulnerables. Consientes de las consecuencias de su postura, tanto la Comisión de Expertos como el Comité de Libertad Sindical han puesto de manifiesto que se deben respetar los acuerdos colectivos y que las medidas de estabilización económica sólo se deberían poner en práctica cuando ya no estén en vigor dichos acuerdos. Sólo es en caso de graves e insalvables dificultades y para preservar los empleos y la continuidad de las empresas y de las instituciones que se pueden aceptar excepciones. Esto obedece, por una parte, a la naturaleza de derecho fundamental que reviste la negociación colectiva, y, por otra, a la necesidad de que esta institución fundamental en una sociedad democrática por su contribución a la justicia y a la paz social no pierda la confianza de las organizaciones sindicales y de sus miembros, con los graves riesgos que esto podría acarrear en épocas de crisis."

82. Según se puede apreciar, la CEACR es sumamente clara cuando señala que si es posible que existan, de manera excepcional, limitaciones al derecho a la

000303 331
frescos seis

negociación colectiva y siempre que se cumplan los siguientes requisitos: i) se apliquen como medida de excepción; ii) se limiten a lo indispensable; iii) no sobrepasen un período razonable, y iv) vayan acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados, y particularmente de las categorías más vulnerables.

83. Por su parte, el Comité de Libertad Sindical⁴ también se ha pronunciado sobre la imposibilidad de que los servidores públicos puedan negociar colectivamente sus incrementos remunerativos y señaló que tal limitación es contraria al principio de negociación libre y voluntaria:

"946. En estas condiciones, al tiempo que observa que, según la información por la Organización queiriente y que confirma el Gobierno y la SUNAT invocando razones presupuestarias, los representantes de la SUNAT solo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia 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 número 98 y pide al gobierno que promueva mecanismos idóneos para que las partes puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo. El comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto."⁴

84. Todo lo expresado hasta este punto forma parte del bloque de constitucionalidad, por lo que el marco jurídico legal que a continuación se abordará, debe interpretarse a la luz de las normas y pronunciamientos constitucionales antes referidos.

85. El SEDI-UNI se encuentra bajo el ámbito de la Ley del Servicio Civil, conforme lo señala su Primera Disposición Complementaria Final. Por ello, está sujeto a las disposiciones legales que contiene este cuerpo normativo. Entre ellas, que su remuneración mensual, llamada "compensación económica" en esta norma, no es materia de negociación colectiva; que solo pueden negociar condiciones de trabajo o empleo que no sean de naturaleza económica y que toda negociación que contravenga lo dispuesto será nula de pleno derecho.

El que A saber: Pertenece al Consejo de Administración con competencia para examinar las quejas sobre violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país concernido los convenios pertinentes. Está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Si desde que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría ponerse remedio a la situación.

Informa N° 0157, pronunciamiento sobre el Caso 2690 presentado en el año 2010 por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP debido a la negativa de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT de someter a arbitraje la negociación colectiva con el Sindicato de Unidad de Trabajadores de



KARIMYUISY VALDARES YATACO
Apoyo Jurídico
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

El que A saber: Pertenece al Consejo de Administración con competencia para examinar las quejas sobre violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país concernido los convenios pertinentes. Está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Si desde que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría ponerse remedio a la situación.

75 OCT. 2016

"Artículo 31.- Compensación económica (...)"

31.2 La compensación económica se paga mensualmente e incluye la Valorización Principal y la Ajustada, y la Priorizada, de corresponder. El pago mensual corresponde a un catorceavo (1/14) de la compensación económica. Las vacaciones y los aguinaldos son equivalentes al pago mensual. Esta disposición no admite interpretación ni interpretación.

Artículo 40. Derechos colectivos del servidor civil Los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú. No están comprendidos los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza.

(...)"

Ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resultan de la aplicación de la presente Ley."

"Artículo 42.- Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de empleo, 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"

"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 conversión colectiva, con lo siguiente:

- (...)"
- e) 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 conversión. 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."

"Artículo 44.- De la negociación colectiva La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente:

- (...)"
- b) La contrapropuesta o propuesta de la entidad relativas a compensaciones económicas agnadas de pleno derecho.
- (...)"

86. Asimismo, el SEDI-UNI se encuentra sujeto a las disposiciones que contiene el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el cual se ratifica en la posibilidad de negociar solamente compensaciones no económicas, y que de so-

000307 332
Presupuestos
siempre

metirse la controversia a un arbitraje laboral, los árbitros se encuentran im-
pedidos de pronunciarse sobre aquellas cuestiones de naturaleza económi-
ca:

"Artículo 66.- Alcances de la negociación colectiva
La negociación colectiva por entidad pública se circunscribe a la establecida en el artí-
culo 44 de la Ley y en el literal e) de su artículo 43 y se encuentra además limitada por
lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 40 y en el literal b) del artículo 44 de la
misma Ley".

"Artículo 68.- Definición de convenio colectivo
El convenio colectivo es el acuerdo que celebran por una parte, una o más organiza-
ciones sindicales de servidores civiles y, por otra, entidades públicas Tipo A que consti-
tuyen Pilego Presupuestal. De conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la
Ley, el objeto de dicho acuerdo es regular la mejora de las condiciones de trabajo
económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o 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."

"Artículo 76.- Laudo Arbitral
En el laudo, el Tribunal Arbitral podrá recoger la propuesta final de una de las partes o
considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra, pero, en ningún
caso, podrá pronunciarse sobre compensaciones económicas o beneficios de esa na-
turaleza, ni disponer medida alguna que implique alterar la valoración de los puestos
que resulten de la aplicación de la Ley y sus normas reglamentarias."

"Artículo 78.- Multitud de convenios y laudos
Son nulos todos los convenios colectivos y laudos arbitrales que trasgreden lo estable-
cido en el artículo 44 de la Ley así como que excedan los alcances del tercer párrafo del
artículo 40, artículo 42 y el literal e) del artículo 43 de la Ley. La declaratoria de nulidad
se sujetará a la normativa correspondiente."

Además de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, la negociación
colectiva del SEDI-UNI se encuentra sujeta a la Ley de Presupuesto del Sector
Público para el año fiscal 2014, Ley N° 30114, y a la Ley de Presupuesto del
Sector Público para el año fiscal 2015, Ley N° 30281, por ser una organización
sindical que afilia a servidores públicos bajo el régimen laboral de la actividad
privada"

Artículo 3.- Del alcance. Las disposiciones contenidas en el presente capítulo son de
obligatorio cumplimiento por las entidades integrantes de los Poderes Legislativo,
Ejecutivo y Judicial; Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina
Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil;
Contraloría General de la República; Consejo Nacional de la Magistratura; Defensoría
del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y
organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente Ley.
Asimismo, son de obligatorio cumplimiento por los gobiernos regionales y los
gobiernos locales y sus respectivos organismos públicos", Ley de Presupuesto del Sec-
tor Público para el año fiscal 2014, Ley N° 30114

que suscribe
la presente fotografía
fidel del folio...
en el Expediente N°...
se ha tenido a la vista, al cual me
remito en caso de usarse

25 OCT. 2016

KARIMLUIS VALDAREZ YATACO
Apoyo Jurídico
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

88. Ambas leyes presupuestales del 2014 y 2015 contienen una disposición que
prohíbe al INICTEL-UNI otorgar incrementos remunerativos al SEDI-UNI y
que de canalizarse la negociación colectiva por la vía arbitral, ésta tendría
que sujetarse a los mismos límites; es decir, que tampoco podrían otorgarse
incrementos salariales:

"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, asigna-
ciones, 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 característi-
cas señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limita-
ciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La
prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudieran efectuarse dentro
del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas"

89. Asimismo, la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria de la Ley
de Presupuesto de 2013, disposición permanente en el tiempo, declara que
los procesos arbitrales se sujetan a las mismas limitaciones a que se somete
la negociación colectiva, y que los laudos arbitrales solo pueden contener
condiciones de trabajo; también sentencia que son nulos de pleno derecho
aquellos que se expidan en contraposición a lo señalado:

"QUINCUAGÉSIMA OCTAVA. Los procedimientos de negociación colectiva o arbitraje
en materia laboral de entidades y empresas del Estado se desarrollan con sujeción a las
normas de derecho respectivas vigentes, debiendo contar con el respectivo documen-
to económico financiero, a que se hace referencia el artículo 56 del Texto Único Ordena-
do de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo
N° 010-2003-TR, y que debe tener en cuenta la establecido por la presente disposición.

Los procedimientos de negociación o arbitraje laboral solo podrán contener condicio-
nes de trabajo. Para el caso de las entidades que cuenten con un crédito presupuestario
aprobado en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público, dichas condiciones se
financian con cargo a la disponibilidad presupuestaria de cada entidad sin demandar
recursos adicionales al Tesoro Público. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Em-
pleo, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección
General de Gestión de Recursos Públicos, y a propuesta del Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo dictarán las normas complementarias para la mejor aplicación
de la presente disposición.

Asimismo, dispóngase que son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o los
laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la presente disposi-
ción. Los árbitros que incumplan lo dispuesto en la presente disposición no podrán ser
elegidos en procesos arbitrales de negociaciones colectivas en el Sector Público de con-

000308 333
frescos
ochos

formidad con las disposiciones que, mediante Decreto Supremo, establecerá el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos.

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

90. Tanto los artículos 31.2°, 40°, 42°, 43° e), 44° b) de la Ley del Servicio Civil y los artículos 66°, 68°, 76° y 78°; como la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013, el artículo 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2014, Ley N° 30114, y la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2015, Ley N° 30281 serán anulados a la luz de las normas y pronunciamientos constitucionales que conforman el bloque de constitucionalidad.

VIII. EL ARBITRAJE Y LA OBLIGACIÓN ESTATAL DE PROMOVER FORMAS PACÍFICAS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

91. Como es de amplio conocimiento, en el ámbito de las relaciones laborales coexisten dos intereses en permanente contraposición: el de los trabajadores y el de los empleadores, quienes por la naturaleza de su vínculo se encuentran en un estado natural de conflicto, que muchas veces se agrava cuando las partes no encuentran una solución en el trato directo; es decir, sin la intervención de un tercero.

92. Por este motivo, y sobre la base de que uno de los fines del Estado es promover la solución pacífica de las controversias laborales, es que la Constitución brinda una serie de mecanismos de solución de conflictos como la conciliación, la mediación y el arbitraje con el propósito de que existan más posibilidades de poner fin a las controversias suscitadas entre los trabajadores y los empleadores, pues el deber de fomento implica una acción estatal, un conjunto de medidas que confimen el compromiso del Estado de propender a la paz social.

93. Uno de estos mecanismos alternativos es el arbitraje. Tiene naturaleza heterocompositiva, y canaliza los conflictos a través del nombramiento de un tercero, que puede ser un árbitro o un tribunal arbitral, a quienes, voluntariamente, las partes otorgan competencia y facultades para que tome una decisión y ponga fin al conflicto suscitado.

la presente fotostática, es copia fiel del folio 209 que obra en el Expediente N° 71782-19 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

25 OCT. 2016

94. El doctor Carlos Blancas Bustamante opina sobre el particular:

"A diferencia de la conciliación y la mediación, el arbitraje es un típico mecanismo de heterocomposición del conflicto, en cuanto las partes someten a un tercero, ajeno y neutral, el diferendo para que lo resuelva. En este caso, la decisión del árbitro es vinculante para las partes, que, por ello, están obligadas a acatar su laudo. Desde esta perspectiva, el arbitraje es concebido como un mecanismo de "solución" definitiva del conflicto laboral, dentro de la concepción de que este debe ser resuelto y no permanecer abierto, por ser ello contrario a la paz social".¹⁰

95. A su turno, Mario Pasco Cosmópolis destaca que el arbitraje "es una solución heterónoma, contiene una decisión obligatoria. El árbitro no propone, impone. Frente a él, las partes carecen de la alternativa de aceptación o rechazo; tienen que acatar su decisión". Una vez que las partes someten su diferendo a arbitraje éste tendrá una solución (laudo arbitral) que generará "consecuencias jurídicas obligatorias para las partes".¹¹

96. El arbitraje es, en efecto, una forma pacífica de solución de conflictos que el Estado debe promover, así también lo señala el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-P1/TC cuando se refiere a la intervención estatal en virtud del inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política:

"[la intervención del Estado debe observar dos aspectos muy concretos] fomentar el convenio colectivo y promover formas de solución pacíficas de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva (...). En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada. En cuanto a la segunda, la promoción se viabiliza según la norma anotada a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje".

97. Agrega el mismo órgano constitucional que el fomento de mecanismos de resolución de conflictos, como el arbitraje, halla su razón de ser en las siguientes consideraciones: "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; y otorgar satisfacción mancomunada por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contenidas en el conflicto laboral".¹²

10

http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/documento_naturaliza_arbitraje_negociacion_colectiva_CB.pdf

11 Pasco.

12 expediente N° 008-2005-P1/TC

13 expediente N° 008-2005-P1/TC

98. Por lo indicado, se puede concluir que el Estado no sólo busca resolver los conflictos laborales sino que pretende que se compongan de la forma más armónica posible evitando que las discrepancias se mantengan abiertas y se manifiesten de manera más aguda.

99. En la actualidad, la solución a los conflictos laborales mediante el arbitraje está regulada en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento cuando se trata de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; y en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil cuando se trate de servidores públicos; en ambos casos rige de forma supletoria el Decreto Legislativo N° 1071, que norma el Arbitraje.

100. Finalmente, es importante destacar que si bien el arbitraje tiene sustento constitucional genérico en el artículo 139° de la Constitución, en el caso del arbitraje laboral cuenta con un reconocimiento propio en el inciso 2 de su artículo 28°. Esto evidencia una especial preocupación por evitar la permanencia de los conflictos laborales en el tiempo, y la búsqueda de paz social.

IX. INCONSTITUCIONALIDAD E INAPLICACIÓN DEL MARCO JURÍDICO LEGAL QUE REGULA EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

I) Inconstitucionalidad e Inaplicación de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013, Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2014, Ley N° 30114, y de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2015, Ley N° 30281

101. Anteriormente se ha señalado que el artículo 6° de la Ley N° 30114 prohíbe los incrementos remunerativos por negociación colectiva para los servidores públicos, y que incluso este mandato alcanza al fuero arbitral. Esta interpretación colisiona directamente con el derecho fundamental a la negociación colectiva el cual incluye, necesariamente, la posibilidad de negociar materias de naturaleza económica. Incluso si se interpretase que este impedimento legal alcanza, solamente, a la capacidad propositiva de las instituciones públicas, el derecho en juego se vería restringido.

En cuanto al sometimiento de la controversia por la vía arbitral, la norma ordena que los arbitrajes se sujetan a la limitación establecida; en otros términos, los laudos arbitrales estarían impedidos de resolver concediendo a la organización sindical incrementos remunerativos en virtud de las normas presupuestales. ¿Podría ensayarse alguna interpretación distinta a la indicada? La presente fotostática, es copia fiel del folio 310 que obra en el Expediente N° 21.778-17, que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

25 OCT. 2016

respuesta es negativa. Sin embargo, admitir una restricción legal de este tipo que sea vinculante a los árbitros y tribunales arbitrales es equivalente a impedir a los órganos jurisdiccionales que cumplan con su deber de impartir justicia. Someter al fuero arbitral a las restricciones contenidas en las normas presupuestales implica despojar al arbitraje de su deber de defender la supremacía constitucional y de su facultad de aplicar el control difuso cuando exista incompatibilidad entre la Constitución y una norma de inferior jerarquía, como es el caso. Contemplar tal posibilidad atenta contra los principios y derechos de la función jurisdiccional.

103. El bloque de constitucionalidad, y sobre todo los convenios de la OIT sobre negociación colectiva, los pronunciamientos de sus órganos de control y la reciente sentencia del Tribunal Constitucional, han sido contundentes al señalar que el contenido del derecho a la negociación colectiva incluye, necesariamente, la posibilidad de negociar condiciones de naturaleza económica, y que limitar este contenido mutila el núcleo duro del derecho.

104. A su turno, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, mediante Ejecutoria Suprema de 10 de noviembre de 2011, recalda en el expediente No. 2491-2011 se ha pronunciado opinando que la prohibición de negociar incrementos remunerativos para los servidores públicos terminaría por afectar el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva:

"DÉCIMO: [...] Este Colegiado considera que la disposición presupuestaria invocada por la recurrente que prohíbe efectuar incrementos y reajustes en las remuneraciones en los últimos cinco años en los tres niveles de gobierno, "terminaría por desconocer el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, ya que se negaría de plano la posibilidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los destinatarios, que es precisamente la razón de ser de la negociación colectiva; con lo que se infringe la obligación del Estado de fomentar a través de la negociación colectiva y los medios alternativos de solución de conflictos, entre ellos el arbitraje, la resolución de los conflictos laborales existentes de manera definitiva, autónoma y vinculante".

105. Es preciso recordar que la CEACR en el Estudio General 2013 sobre "La negociación colectiva en la Administración Pública: un camino a seguir" señaló la posibilidad de que, de manera excepcional, se permitan limitaciones al derecho a la negociación colectiva siempre que éstas cumplan con los siguientes requisitos: i) se apliquen como medida de excepción; ii) se limiten a lo indispensable; iii) no sobrepasen un período razonable, y iv) vayan acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados, y particularmente de las categorías más vulnerables. Sin embargo, ninguno de ellos se cumple en el presente caso.

000310 335
frescos
diez

106. Por su parte, en la sentencia recaída en los expedientes N° 0003-2013-P/JTC, 0004-2013-P/JTC y 0023-2013-P/JTC, el Tribunal Constitucional ha señalado que:

"81. Cuando los Estados atraviesan crisis económicas, financieras o períodos de austeridad es posible limitar el poder de negociación en materia de salarios. (...) Estas limitaciones son constitucionales siempre que sea de naturaleza temporal y respondan a una situación real de urgencia

90. (...) Y si bien las restricciones o prohibiciones a que se negocie el incremento de sus remuneraciones no son en sí mismas inconstitucionales, tal estatus jurídico-constitucional se alcanza todas las veces en que la prohibición exceda los tres años, que es el lapso máximo para que una medida de esta naturaleza pueda prorrogarse"

Pues bien, el aludido artículo 6° de la Ley N° 30114 ha tenido antecedentes similares en las normas presupuestales anteriores por más de 15 años, independientemente de los ciclos de crecimiento o crisis que haya afrontado el país. Por tanto, no es una medida que se haya considerado con carácter excepcional, por el contrario es una medida que permanece en el tiempo indistintamente de los escenarios económicos-financieros que puedan acontecer. Incluso la Ley de Presupuesto del sector público para el año fiscal 2015, Ley N° 30281, contempla la misma limitación presupuestal.

108. Por su parte, las prohibiciones dadas por el artículo 6° de la Ley N° 30114 no se limitan a la negociación de algún concepto económico indispensable o particular que, por el contexto, deban suprimirse temporalmente sino que alude a remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. En resumen, todo incremento económico. Y no lo indispensable, como lo plantea la OIT.

109. Se suma a ello la ausencia de garantías que hayan sido destinadas a proteger el nivel de vida de los trabajadores. El Estado peruano no ha emitido ninguna disposición relativa a garantizar el costo de vida de quienes se ven imposibilitados de negociar en virtud de las normas presupuestales. Por el contrario, los ha despojado de toda protección que podía haber tenido.

110. Por todo lo señalado, en el Perú no se cumple con los requisitos que podrían hacer permisible una limitación al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del empleo público. En tal sentido, las limitaciones establecidas en el artículo 6° de la Ley N° 30114 al referido derecho son inconstitucionales: contrarias a las normas y principios contenidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos; así como a los pronunciamientos



KARIMYUISA VALLADARES YATACO
Apoyo Jurídico
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

COPIA
Se suma a ello la ausencia de garantías que hayan sido destinadas a proteger el nivel de vida de los trabajadores. El Estado peruano no ha emitido ninguna disposición relativa a garantizar el costo de vida de quienes se ven imposibilitados de negociar en virtud de las normas presupuestales. Por el contrario, los ha despojado de toda protección que podía haber tenido.

7 - OCT. 2016

mentos del Tribunal Constitucional y el de los órganos de control de la OIT; en suma, contrarios al bloque de constitucionalidad.

111. En tal sentido, se rechazan las restricciones contempladas en el artículo 6° de la Ley N° 30114 y en la Ley N° 30281, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2015. Queda claro que ambos dispositivos legales afectan el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y el deber del Estado de fomentar la solución pacífica de los conflictos laborales.

112. En virtud al precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-AA/TC, la Ley N° 30114 y la Ley N° 30281 cumplen el triple requisito para que el Tribunal Arbitral ejerza su facultad de control difuso e inaplique las normas:

a) Norma aplicable al caso y de la cual dependa la validez del laudo arbitral. El artículo 6° de la Ley N° 30114 y el artículo 6° de la Ley N° 30281 son disposiciones aplicables al caso en concreto, pues son aquellas que regulan las prohibiciones de los incrementos remunerativos mediante arbitraje a los servidores públicos. Además, de ser aplicados se pondría en juego la validez del laudo al emitir el pronunciamiento sobre la base de normas que son manifestamente inconstitucionales.

b) Norma de la cual no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución. La redacción del artículo 6° de la Ley N° 30114 y el artículo 6° de la Ley N° 30281 es clara al prohibir los incrementos remunerativos, incluso por laudo arbitral, para los servidores públicos. Por ello, no es posible ensayar una interpretación a la luz del bloque de constitucionalidad.

c) Verificación de la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes. Es más que evidente el perjuicio que se ocasiona al SEDI-UNI de aplicar el artículo 6° de la Ley N° 30114 y el artículo 6° de la Ley N° 30281, pues estas limitaciones presupuestales prohíben con carácter permanente otorgarles incrementos salariales; en otros términos, atentan directamente contra su derecho fundamental a la negociación colectiva.

113. Por tanto, se procede a inaplicar el artículo 6° de la Ley N° 30114, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2014 y el artículo 6° de la Ley N° 30281, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2015, por contravenir el derecho a la negociación colectiva del SEDI-UNI.

114. Por su parte, y respecto a la quincuagésima octava Disposición Complementaria de la Ley N° 29951, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2013, debe tenerse en consideración el apartado correspondiente a

"Fundamentos Constitucionales de la función jurisdiccional arbitral" y "Aplicación del control difuso en el proceso arbitral". En virtud a lo expuesto en esos apartados, se inaplica la referida disposición por contravenir el derecho a la negociación colectiva del SEDI-UNI.

ii) Inconstitucionalidad e Inaplicación de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

115. Como bien se ha expuesto, los artículos 31.2°, 40°, 42°, 43° e), 44° b) de la Ley del Servicio Civil y los artículos 66°, 68°, 76° y 78° de su Reglamento General indican que la remuneración mensual de los servidores públicos no es materia de negociación colectiva; que solo pueden negociar condiciones de trabajo o empleo que no sean de naturaleza económica y que toda negociación que contravenga lo dispuesto será nula de pleno derecho; asimismo, que de someterse la controversia a un arbitraje laboral, los árbitros se encuentren impedidos de pronunciarse sobre aquellas cuestiones de naturaleza económica. Esta lectura de la ley y el reglamento restringe desproporionalmente y con carácter permanente la negociación colectiva; despoja al SEDI-UNI del contenido esencial de su derecho a negociar materias salariales en directa violación del bloque de constitucionalidad y pretende castigar con nulidad al laudo arbitral que las otorgue.

116. Hay que recordar que el Tribunal Constitucional ha desarrollado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando que cualquier limitación debe aplicarse en forma restrictiva y que su contenido esencial son las remuneraciones y condiciones de trabajo y empleo:

"En ese sentido, el artículo 4° del Convenio N° 98 constituye un principio hementúca fundamental al cual debe acudirse para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva, tomando siempre en consideración que uno de sus fines principales es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus destinatarios. Por lo tanto, encontrándonos ante un derecho constitucional que debe fomentarse, promoverse y apoyarse, las restricciones a que se someta no pueden desnaturalizarlo ni afectar su contenido esencial: remuneraciones y condiciones de trabajo, y empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes."

En efecto, el derecho a la negociación colectiva es de corte fundamental, se extiende a todos los trabajadores independientemente del régimen laboral en que se encuentren, y del empleador con quien mantengan el vínculo laboral.

14. Expediente N° 0261-2003-AA/TC (Negociación colectiva por rama de actividad, CA-PECO, Fundamento Jurídico 3.

COPIA CERTIFICADA
El que suscribe certifica que la presente es una copia fiel del folio... en el Expediente N°... se ha tenido a la vista, a... remito en caso necesario.

25 OCT. 2016

Además, su contenido incluye, necesariamente la negociación de condiciones de trabajo y empleo de naturaleza económica, más aún si se reconoce a la negociación colectiva como el mecanismo más idóneo para mejorar los niveles salariales del trabajador. Despojarlos de este contenido mínimo y esencial implica una grave lesión al bloque de constitucionalidad en su integridad.

118. Esta nueva regulación legal del derecho a la negociación colectiva a través de la Ley del Servicio Civil sitúa a los trabajadores del régimen de carrera pública en un estado más lesivo que el anterior, pues ellos gozaban del derecho a ser consultados en la elaboración del proyecto para modificar el Sistema Único de Remuneraciones; sin embargo, ahora ya no cuentan con este mecanismo de consulta que había posible su participación en la determinación de sus condiciones de empleo.

119. En la misma línea, los trabajadores de entidades públicas bajo el régimen laboral de la actividad privada que gozaban del derecho de negociar sus condiciones económicas; ahora, en aplicación de la Ley del Servicio Civil, solo tienen derecho a la negociación colectiva de compensaciones no económicas y condiciones de empleo, siempre que estas cuenten con disponibilidad presupuestal.

120. El Tribunal Constitucional en su más reciente sentencia pone énfasis en que las limitaciones a la negociación colectiva de incrementos remunerativos deben ser excepcionales y temporales, aquellas que no lo sean tendrán el carácter de inconstitucionales:

83. (...) las limitaciones individuales a que impiden que en el futuro los trabajadores puedan negociar sus condiciones laborales, más allá del período previsto por la Ley restrictiva, son, en sí mismas, inconstitucionales.

Como se aprecia de la lectura de los artículos referidos a la negociación colectiva en la Ley del Servicio Civil, no se establece un plazo determinado, que debería ser excepcional, para restringir las materias económicas del contenido negociado. Por el contrario, la limitación es permanente y, por lo tanto, inconstitucional.

121. A mayor abundamiento, la Tercera Sala Laboral de Lima expidió, el 31 de agosto de 2015, la sentencia que declara infundada la impugnación del Laudo Arbitral 2013 - 2014 entre el INICTEL-UNI y el SEDI-UNI y afirma lo siguiente:

"OCTAVO. Que, la demandante alega la imposibilidad de asumir los incrementos remunerativos y las condiciones de trabajo otorgadas a los trabajadores sindicalizados, en

000312 337
Frescos,
doce

mérito a que las normas de carácter presupuestario los prohíben sin embargo, conforme lo establece el artículo 28° de la Constitución Política del Perú (...); consecuentemente acceder a mejores condiciones de trabajo o incrementos remunerativos, a través de una negociación colectiva es un Derecho Constitucional de todo trabajador, y si bien es cierto cuando el Estado ejerce como empleador, está facultado a imponer ciertas regulaciones a este derecho en mérito a que existen normas de carácter presupuestario que deben ser cumplidas, ello no implica que el Estado tenga la potestad de eliminar el derecho de los trabajadores del sector público a obtener mejoras de contenido económico a través de la negociación colectiva, tal como lo pretende hacer el artículo 42° de la Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil en el que se faculta a los trabajadores estatales únicamente a (...) solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas".



122. Siendo este el escenario, los artículos 31.2°, 40°, 42°, 43° e), 44° b) de la Ley del Servicio Civil y los artículos 66°, 68°, 76° y 78° de su Reglamento General atentan directamente contra el contenido del derecho a la negociación colectiva por restringir de manera absoluta y permanente el incremento de beneficios económicos.

123. En virtud al precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-AA/TC, la Ley N° 30057 y el Decreto Supremo N° 040-PCM cumplen el triple requisito para que el Tribunal Arbitral ejerza su facultad de control difuso e inaplique las normas:

a) Norma aplicable al caso y de la cual dependa la validez del laudo arbitral. La Ley del Servicio Civil es una norma directamente aplicable al caso en concreto pues es aquella que regula el contenido del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, y lo restringe desproporcionalmente. Además, es un cuerpo normativo que de ser aplicado, pondría en juego la validez del laudo al emitir el pronunciamiento sobre la base de normas que son manifiestamente inconstitucionales.

b) Norma de la cual no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución. La redacción de la norma es clara al limitar la negociación colectiva a condiciones de trabajo y empleo no económicas de los servidores públicos y al castigar con nulidad al laudo arbitral que las otorgue. Por ello, no es posible ensayar una interpretación a la luz del bloque de constitucionalidad.

Verificación de la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes. Es evidente el perjuicio que se ocasiona al SEDI-UNI pues estas limitaciones legales prohíben con carácter permanente la negociación de compensaciones económicas y pretenden castigar con nulidad al laudo que las otorgue; en otros términos, atentan directamente contra su derecho fundamental a la negociación colectiva.

la presente fotocopia, es copia fiel del folio... que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso de que...

25 OCT. 2016

124. Por tanto, se procede a inaplicar los artículos 31.2°, 40°, 42°, 43° e), 44° b) de la Ley del Servicio Civil por contravenir el derecho a la negociación colectiva del SEDI-UNI. Asimismo, los artículos 66°, 68°, 76° y 78° al resultar también contrarios al contenido constitucional de derecho de negociación colectiva del SEDI-UNI.

X. PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAÍDO EN EL EXPEDIENTE N° 00018-2013-PJ/TC, SOBRE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.

125. El 21 de mayo de 2014, el Tribunal Constitucional emitió su pronunciamiento sobre determinados artículos de la Ley del Servicio Civil, entre ellos los relacionados al derecho a la negociación colectiva. En virtud de este pronunciamiento y sobre la base del artículo 5° de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, solo se alcanzó sentencia estimatoria sobre el fondo, es decir, se declaró la inconstitucionalidad, de la expresión "o judicial" del segundo párrafo de la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 con sets votos de los magistrados. En tanto las demás disposiciones impugnadas, artículo 31.2° (prohibición de negociación colectiva de las compensaciones económicas), 40° (no alteración de la valoración de puestos por negociación colectiva), 42° (los trabajadores solo pueden negociar mejoras de condiciones no económicas) y 44.b° (nulidad de propuestas o contrapropuestas de compensaciones económicas), entre otros, no alcanzaron el quórum de votos requeridos (cinco, por lo menos) para confirmar su constitucionalidad.

126. Si hubiera sido el caso, los jueces, y también los árbitros, no podrían dejar de aplicar el criterio acogido por el Tribunal Constitucional, de acuerdo al segundo párrafo del art. VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional:

"Artículo VI.- Control Difuso e Interpretación Constitucional.- (...) Los jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad o en un proceso de acción popular"

Pero, es evidente que el supuesto mencionado en el artículo 6° del Título Preliminar no ocurre.

127. Cuando la demanda de Inconstitucionalidad es declarada infundada por falta de votos conformes, no se produce la confirmación de validez de la norma, y por tanto, los jueces y árbitros se encuentran habilitados para efectuar el control de constitucionalidad que les reconoce la Constitución, como ha ocurrido en el presente caso donde el árbitro inaplica los artículos pertinentes de la Ley del Servicio Civil por afectar el derecho fundamental a la negociación colectiva de los trabajadores afiliados al SEDI-UNI.

000313 338

frecuentemente trece

XI. PROPUESTA ADOPTADA POR EL ÁRBITRO

128. De conformidad con lo establecido en el artículo 65° del TUO LRCT, el Tribunal Arbitral debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de una y otra, estando facultado, no obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida, con criterios de razonabilidad y proporcionalidad así como en función de los elementos de juicio con que cuente y que resulten aplicables al caso.

129. De la misma forma, el artículo 67° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que en el laudo, el Tribunal Arbitral podrá recoger la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra. Esta regla resulta ser la aplicable al presente caso, sin embargo, no es posible su aplicación en el presente caso en tanto la contraparte empleadora no ha efectuado una propuesta de contenido económico. Consecuentemente, en el presente proceso arbitral sí una atenuación de propuestas extremas que permita conciliar la negociación colectiva con el principio de equilibrio presupuestal.

130. En función a lo establecido en la parte final del artículo 57° del reglamento del TUO LRCT, de aplicación supletoria, que señala que "El Tribunal deberá precisar en el laudo en qué consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla."; los términos y fundamentos de la decisión del presente laudo serán expuestos a continuación.

131. En este orden de ideas, se ha procedido a analizar las propuestas finales presentadas por las partes, acogiendo la propuesta del SEDI-UNI, atenuándola conforme a las facultades que otorgan las reglas que regulan el presente arbitraje partiendo del supuesto de que algunos pedidos son extremos en el contexto actual de las relaciones entre el sindicato y la entidad y atendiendo al marco general de las relaciones de trabajo en un contexto económico como el actual tomando en consideración los documentos presentados por las partes durante el proceso arbitral (sin que se haya presentado oposición alguna) y las sustentaciones orales realizadas por cada una de las partes.

132. Los presupuestos económicos financieros y fácticos tomados en cuenta para el fallo son los siguientes:

El ámbito de la negociación comprende a 47 profesionales y 18 técnicos (por tratarse de una organización sindical única y mayoritaria)

39



KARIM LUIS VALLADARES YATACO
Abogado Jurídico
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

El presente fotocopia, es copia fiel del folio 314 que obra en el expediente N° 2138-14 que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

25 OCT 2016

- El rango de remuneraciones en el nivel profesional es de S/. 2 300 a 3 600 y en el nivel de los técnicos va de S/. 1 300 a S/. 1 700
- El convenio colectivo abarca el período que va del 1 de abril del 2014 al 31 de marzo del 2016
- El Índice general de precios al consumidor de Lima Metropolitana de mayo del 2013 a abril del 2014, período inmediato anterior al del presente convenio, fue de 3,52%
- La escala remunerativa vigente en el INICTEL-UNI tiene casi 18 años sin ser revisada a pesar de los esfuerzos institucionales destinados a su modificación, a esto se suma que entre el 1 de octubre de 1997 y el 31 de agosto del 2015, la inflación acumulada fue de 70% según información del INEI con lo cual se acredita una importante pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores del INICTEL-UNI
- De una comparación efectuada por la organización sindical (no contraria por la contraparte) se obtiene que el INICTEL-UNI, en relación a otros institutos de investigación públicos similares (IPEN, INGEMMET e IMARPE) muestra ostensibles diferencias salariales en el grupo de los directivos, profesionales y técnicos
- En cuanto a las fuentes de financiamiento de la entidad, tenemos que del 2012 al 2014 los recursos directamente recaudados, descontando gastos de la entidad, ascendieron a S/. 3 069 703,43, 2 750 905,01 y 3 015,672 respectivamente
- La ejecución presupuestal de la entidad al mes de junio del 2015 arroja un saldo en los recursos directamente recaudados descontando gastos de S/. 3 507 362,15

133. También es necesario señalar las razones por las cuales la propuesta de la entidad no ha podido ser aceptada. Como es evidente, es entendible la posición de la entidad en el sentido de que sus representantes no se encuentran facultados legalmente para hacer una propuesta económica concreta y que esta haya sido, en términos prácticos, una propuesta sin ningún beneficio económico.

134. Sin embargo de conformidad con lo mencionado anteriormente, las normas presupuestales, si bien limitan la posibilidad de ofrecimiento en la negociación directa, esta limitación, no se extiende a los procesos arbitrales.

135. Y siendo que, como ya se ha dicho, en reciente sentencia el Tribunal Constitucional ha señalado argumentos que hacen compatible el contenido económico de la negociación colectiva con el principio de equilibrio presupuestal conside-

40

000314 339
Frescos
Calonce

ramos que sí se deben reconocer derechos en este proceso a los trabajadores, por ello no es factible aceptar la propuesta de la entidad.

136. A mayor abundamiento, ya se ha expresado en los numerales precedentes de este laudo las razones jurídicas de orden constitucional que habilitan a este Tribunal a inaplicar las restricciones presupuestales vigentes en este proceso arbitral, postura respaldada por innumerables precedentes arbitrales también ya citados en los numerales anteriores.

137. Por lo expuesto, hemos optado por la propuesta del SEDI-UNI atendiendo, a las razones económico-financieras contenidas en el Dictamen Económico Laboral elaborado por la Autoridad de Trabajo y a la información alcanzada por las partes en este proceso, lo que nos permite llegar a la convicción de la existencia de recursos presupuestales en la entidad como para solventar el Laudo que se aprueba.

El artículo 76° del TUO LRCT, de aplicación supletoria, señala que el laudo arbitral tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos que las convenciones colectivas adoptadas en negociación directa, por lo que la decisión arbitral tiene carácter sustitutorio de la voluntad de las partes.

139. 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 adoptarlos, tal como lo exige el artículo 57° del Reglamento del TUO LRCT y el 67° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, se exponen a continuación:

AUMENTO GENERAL Y ÁMBITO

El SEDI-UNI en su propuesta plantea un aumento de S/. 500 de la remuneración básica mensual; por tratarse de un sindicato mayoritario en su ámbito, los efectos del convenio (en este caso del laudo que lo sustituye) alcanzan a todos los trabajadores del ámbito que ocupan una plaza presupuestada y que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada y que pertenecen al INICTEL-UNI.

El incremento propuesto por la organización sindical es irrazonable en la medida que superaría largamente el costo de vida del período del convenio anterior (el índice general de precios al consumidor de Lima Metropolitana de mayo del 2013 a abril del 2014, período inmediato anterior al del presente convenio, fue de 3,52%). De este modo, consideramos que se debe otorgar un aumento razonable que permita la recuperación del poder adquisitivo de los tra-

baladores, así como mejorar sus condiciones de vida. En consecuencia, consideramos el otorgamiento de un aumento general del 4% sobre la remuneración básica promedio, vigente a la expedición del laudo.

Como quiera que los trabajadores han señalado un monto fijo como propuesta de incremento remunerativo de S/. 500 nuevos soles mensuales; el porcentaje de incremento a que se refiere el punto anterior debe aplicarse a la remuneración promedio del INICTEL-UNI de los trabajadores del ámbito. Luego de aplicar el porcentaje de incremento remunerativo a esta base de cálculo (las remuneraciones promedio por categoría de trabajador comprendido en el ámbito) se obtendría el monto del aumento en nuevos soles que se aplica a cada trabajador comprendido en el convenio colectivo.

MOVILIDAD

El SEDI-UNI solicita que se otorgue a los trabajadores comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva un monto de S/. 6 por cada día de asistencia efectiva.

Consideramos que el monto propuesto por la organización sindical debe ser atenuado incrementándose el monto actual de S/. 4 a S/. 5 nuevos soles por cada día de asistencia efectiva.

CANASTA NAVIDEÑA

El SEDI-UNI solicita un incremento que equivale a una Remuneración Mínima Vital, es decir, dicho concepto (que se otorgaría a través de vales de consumo o electrónicos que se haría efectivo antes del 15 de diciembre del 2014) pasaría de S/. 500 a S/. 750.

Consideramos que un incremento de la magnitud propuesta por la organización sindical resulta irrazonable. Al respecto consideramos que un incremento de S/. 100 Nuevos Soles resulta razonable frente al incremento del costo de vida.

BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD

El SEDI-UNI solicita un incremento de dicha bonificación que pasaría de S/. 500 a una Remuneración Mínima Vital, es decir, dicho concepto (que se abonaría en los meses de setiembre del 2014 y marzo del 2015) pasaría de S/. 500 a S/. 750.

Consideramos que un incremento de la magnitud propuesta por la organización sindical resulta irrazonable. Al respecto consideramos que un incremento



KARIMYUISY VALLADARES YATACO
Apoyo Jurídico
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

que suscribe, es copia
del folio... que
en el Expediente N°... que
se ha tenido a la vista, al cual me
remito en caso necesario
OCT. 2016

000315 340
frescos
Quince

de S/. 100 Nuevos Soles resulta razonable frente al incremento del costo de vida.

REFRIGERIO

El SEDI-UNI solicita un incremento del reembolso por gastos de refrigerio que pasaría de S/. 6 a S/. 8 nuevos soles.

Consideramos que un incremento de la magnitud propuesta por la organización sindical resulta razonable considerando el costo de vida.

BONIFICACION POR ESCOLARIDAD

El SEDI-UNI solicita un incremento de dicha bonificación que pasaría de S/. 750 a S/. 1 500.

Consideramos que un incremento de la magnitud propuesta por la organización sindical resulta irrazonable. Al respecto consideramos que un incremento de S/. 100 Nuevos Soles resulta razonable frente al incremento del costo de vida.

BONIFICACION POR QUINQUENIOS

El SEDI-UNI propone una bonificación por cada cinco años de servicios para la Institución equivalente al 20% de la Remuneración Mínima Vital vigente.

Consideramos que se trata de un complemento no remunerativo (extraordinario) que se otorga por única sin carácter remunerativo. Por ello, su otorgamiento resulta razonable y expresa la posibilidad de retribuir económicamente, por única vez, el tiempo de servicios acumulado por un trabajador.

BONIFICACION POR ANIVERSARIO DE FUNDACION DEL SINDICATO

El SEDI-UNI propone una bonificación extraordinaria por cada afiliado ascendente a una RMV por el día Internacional del trabajo.

Consideramos que se trata de un complemento no remunerativo (extraordinario) irrazonable. Por ello, se descarta su otorgamiento.

BONIFICACION POR EL DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El SEDI-UNI propone una bonificación extraordinaria por cada afiliado de una RMV por el día internacional del trabajo.



KARIMADISY VALLADARES YATACO
Apoyo Jurídico
Dirección de Negociaciones Colectivas

Consideramos que se trata de un complemento no remunerativo (extraordinario) irrazonable. Por ello, se descarta su otorgamiento.

BONIFICACION POR CIERRE DE PLIEGO

El SEDI-UNI en su propuesta solicita S/. 7.500.00 (mil quinientos nuevos soles) como bono de cierre de pliego.

Con relación a este concepto, el Tribunal Arbitral considera que se trata de un monto irrazonable, a pesar de no poseer carácter remunerativo y que se otorga cuando media la solución pacífica del conflicto. Si bien el supuesto típico de aplicación de esta bonificación es el de la negociación colectiva resuelta en trato directo, no se puede soslayar el hecho de que el laudo arbitral sustituye al acuerdo de trato directo pero tiene la naturaleza de un convenio colectivo. La bonificación por cierre de pliego es, pues, un incentivo que se otorga por única vez cuando media la solución pacífica del conflicto y que se alcanza no sólo cuando las partes resuelven su controversia en trato directo, sino también cuando lo hace el Tribunal Arbitral, como alternativa al ejercicio de derecho de huelga. Cabe precisar además que en la audiencia de alegatos orales la representación de la entidad aceptó que eran justas las reivindicaciones de los trabajadores, sólo que la prohibición de la Ley de Presupuesto no les permitía realizar planteamientos de materia económica.

Asimismo debe considerarse el período de dos años que abarcará el presente convenio como criterio adicional a ser tomado en cuenta para el otorgamiento de este concepto a los trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, y considerando los montos entregados por este concepto en el sector en diferentes sectores se ha decidido que se otorgue la bonificación por cierre de pacto atenuándola a S/. 2 500 nuevos soles.

VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

El convenio tendrá vigencia desde el 01 de abril del 2014 al 31 de marzo del 2016, aplicándose sus efectos retroactivamente desde la vigencia del mismo asimismo las cláusulas contenidas en el mismo tendrán carácter permanente.

Por estas razones, el Tribunal resuelve acoger en forma atenuada la propuesta del SEDI-UNI.

SE RESUELVE:

000316 341

Freguenter
diez y seis

COPIA CERTIFICADA
El presente es una copia que
la presente fotocopia, es copia
fiel del folio 341 que obra
en el Expediente N° 274819 que
se ha tenido a la vista, al cual me
remito en caso necesario

25 OCT 2016

PRIMERO. Acoger la propuesta final del SEDI-UNI y atenuarla de la siguiente manera:

PRIMERA: El INICTEL-UNI conviene en otorgar a sus trabajadores sindicalizados un Aumento General del 4% sobre la remuneración básica promedio vigente a la expedición del laudo. Este incremento deberá aplicarse sobre la remuneración promedio del INICTEL-UNI de los trabajadores del ámbito por categoría.

SEGUNDA: El INICTEL-UNI conviene en incrementar el reembolso por gastos de movilidad en que incurran los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, a Cinco y 00/100 Nuevos Soles (S/. 5.00) por cada día de asistencia efectiva.

TERCERA: El INICTEL-UNI conviene en incrementar la Canasta Navideña en S/. 100.00 (Cien y 00/100 nuevos soles), la misma que se otorgará a través de vales de consumo o electrónicos y se hará efectiva antes del 15 de diciembre de 2014.

CUARTA: El INICTEL-UNI acuerda Incrementar la bonificación por productividad en S/. 100.00 (Cien y 00/100 nuevos soles), otorgada en forma semestral a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de laudo arbitral, la misma que se abonará en los meses de setiembre 2014, marzo y setiembre de 2015, y marzo de 2016.

QUINTA: El INICTEL-UNI conviene en Incrementar el reembolso por gastos de refrigerio a Ocho y 00/100 Nuevos Soles (S/. 8.00) diarios, a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo bastando únicamente la asistencia al centro laboral.

SEXTA: El INICTEL-UNI conviene en Incrementar la bonificación por escolaridad que perciben sus trabajadores en S/. 100.00 (Cien y 00/100 nuevos soles), la misma que deberá ser abonada conjuntamente con el pago de remuneración del mes enero de 2015.

SÉTIMA: El INICTEL-UNI conviene en otorgar una bonificación extraordinaria a sus trabajadores que cumplen quinquenios, comprendidos en las categorías Profesionales o Especialista y Técnicos o de Apoyo, la misma que se hará efectiva de la siguiente manera: por cada 5 años de servicios corresponde 20% de la Remuneración Mínima Vital vigente. Para el cómputo de los años de servicio el corte se realizará al 30 de noviembre de 2014.



KARIMYUSY VALLADARES YATACO
Apoyo Jurídico
Dirección de Negociaciones Colectivas

El que suscribe certifica que la presente fotocopia, es copia fiel del folio 45 que obra en el Expediente N° 2-5-1388-14, que se ha tenido a la vista, al cual me remito en caso necesario.

2-5 OCT-2016

OCTAVA: El INICTEL-UNI conviene en otorgar, por única vez, por concepto de Bono por Cierre de Pliego, la suma de Dos mil Quinientos y 00/100 Nuevos Soles (S/. 2,500.00) a cada uno de los trabajadores afiliados a la organización sindical. Este beneficio será abonado dentro de los 10 (diez) días siguientes de expedido el laudo arbitral.

SEGUNDO. El presente laudo será aplicable a todos los trabajadores de INICTEL-UNI que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada, ámbito de la organización sindical mayoritaria (SEDI-UNI), salvo lo dispuesto en la cláusula referida al bono por cierre de pliego.

TERCERO. El convenio tendrá vigencia desde el 01 de abril del 2014 al 31 de marzo del 2016, aplicándose sus efectos retroactivamente desde la vigencia del mismo asimismo las cláusulas contenidas en el mismo tendrán carácter permanente.

CUARTO. Este laudo es inapelable y tiene carácter imperativo para las partes. Una vez firmado, se dará a conocer a las partes para su cumplimiento.

CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES
Árbitro Único

000317 312
frescuentos
diez y siete