PROCESO ARBITRAL
ARBITRAJE POTESTATIVO

Negociación Colectiva 2015

Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de SUNAT
Y
Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria

LAUDO

TRIBUNAL ARBITRAL
Jorge Orlando ÁGREDA ALIAGA
Víctor FERRO DELGADO
Martín ORÉ GUERRERO

21 de marzo de 2018

LAUDO ARBITRAL

El 21 de marzo de 2018, en Lima, se reunieron los miembros del Tribunal Arbitral constituido para solucionar el pliego de reclamos relativo a la Negociación Colectiva 2016-2017, entre la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de SUNAT (en adelante, el SINDICATO o FENTATSUNAT) y Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (en adelante, SUNAT), señores Jorge Orlando Ágreda Aliaga (Presidente), Víctor Ferro Delgado (Árbitro) y Martín Oré Guerrero (Árbitro), a efectos de poder emitir el laudo respectivo.

En ejercicio de las facultades establecidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Texto Único Ordenado del Decreto Ley No. 25593, aprobado por el Decreto Supremo No. 010-2003-TR del 30 de setiembre de 2003, y su Reglamento, Decreto Supremo No. 011-92-TR, del 14 de octubre de 1992 y normas modificatorias (Decretos Supremos Nos. 9-93-TR del 7 de octubre de 1993, 13-2006-TR del 7 de julio de 2006, 14-2007-TR del 28 de junio de 2007, 24-2007-TR del 27 de octubre de 2007 y 14-2011-TR del 16 de setiembre de 2011), y en el Decreto Legislativo No. 1071 (de aplicación supletoria al arbitraje instituido para solucionar los conflictos colectivos de trabajo), han emitido el laudo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- Por Comunicación de fecha 26 de enero de 2016, se citó a las partes a la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral y se indicó que FENTATSUNAT –en dicha diligencia– debía sustentar las razones por las cuales se justificaría el arbitraje potestativo.

- Con fecha 1 de febrero de 2016, se suscribió un Acta Preliminar a la Audiencia de Instalación, en donde se otorgó a SUNAT un plazo de cinco (5) días hábiles para que acredite debidamente a su representante.

- Por correo electrónico de fecha 10 de febrero de 2016, se citó nuevamente a las partes a la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral y se indicó que FENTATSUNAT –en dicha diligencia– debía sustentar las razones por las cuales se justificaría el arbitraje potestativo.

- Por escrito s/n presentado con fecha 15 de febrero de 2016, FENTATSUNAT sustentó su pedido de arbitraje potestativo.

- Con fecha 15 de febrero de 2016, se llevó a cabo la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral, otorgando a SUNAT un plazo de tres (3) días hábiles para que

manifieste lo conveniente a su derecho en torno al pedido de arbitraje potestativo. En dicha diligencia se suspendió la instalación hasta el día enque se notificara la resolución sobre la procedencia o improcedencia del presente arbitraje.

- Por escrito N.° 2, presentado con fecha 15 de febrero de 2016, SUNAT solicitó que las reglas de actuación del Tribunal deben regirse por lo establecido en la jurisprudencia constitucional (sobre temas presupuestarios).

- Por escrito N.° 3, presentado con fecha 18 de febrero de 2016, SUNAT absolvió el traslado en torno a la procedencia del arbitraje potestativo.

- Por correo electrónico de fecha 18 de febrero de 2916, se otorgó a FENTATSUNAT un plazo de tres (3) días hábiles, para que manifieste lo conveniente a su derecho en torno a la absolución de su contraparte.

- Por escrito N.° 02, presentado con fecha 18 de febrero de 2016, FENTATSUNAT se pronunció en torno al escrito presentado por SUNAT sobre temas presupuestarios.

- Por escrito N.° 03, presentado con fecha 23 de febrero de 2016, FENTATSUNAT se pronunció en torno al escrito de absolución sobre procedencia.

- Por Resolución N.° 01, de fecha 24 de febrero de 2016, se declaró procedente el arbitraje potestativo y se citó a las partes para el intercambio de propuestas finales.

- Por escrito N.° 4, presentado con fecha 10 de marzo de 2016, SUNAT interpuso recurso de reconsideración en contra de la Resolución N.° 01.

- Por correo electrónico de fecha 10 de marzo de 2016, se otorgó a FENTATSUNAT un plazo de tres (3) días hábiles para que se pronuncie sobre el recurso de reconsideración.

- Con fecha 15 de marzo de 2016, se realizó el intercambio de propuetas finales.

- Por escrito N.° 04, presentado con fecha 15 de marzo de 2016, FENTATSUNAT absolvió el traslado conferido en torno al recurso de reconsideración.

- Por escrito s/n presentado con fecha 22 de marzo de 2016, SUNAT observó la propuesta final de su contraparte.

- Por escrito N.° 06, presentado con fecha 22 de marzo de 2016, FENTATSUNAT observó la propuesta final de su contraparte.

- Por escrito N.° 07, presentado con fecha 22 de marzo de 2016, FENTATSUNAT solicitó la suspensión del proceso hasta que la Autoridad Administrativa de Trabajo cumpla con entregar el Dictámen Económico.

- Por correo electrónico de fecha 28 de marzo de 2016, se informó a las partes que el Tribunal Arbitral suspendía el presente proceso hasta la notificación del Dictamen Económico.

- Por escrito de fecha 2 de mayo de 2016, el Tribunal Arbitral solicitó a la Dirección de Políticas y Normatividad de Trabajo que valorice las propuestas finales presentadas por las partes.

- Con fecha 31 de mayo de 2016, la Dirección de Políticas y Normatividad de Trabajo remitió al Tribunal Arbitral el Dictamen Económico Laboral N.° 063-2016-MTPE/2/14.1.

- Por correo electrónico de fecha 13 de junio de 2016, se informó a las partes que se extiende la suspensión del proceso hasta la fecha en que se fije la fecha de la Audiencia de Sustentación de Posiciones Finales.

- Por escrito N.° 06, presentado con fecha 19 de julio de 2016, SUNAT presentó el Segundo Dictamen Económico Laboral N.° 009-2016-MTPE/2/14.1.

- Por escrito N.° 08, presentado con fecha 20 de julio de 2016, FENTATSUNAT recusó al doctor Jaime Zavala Costa.

- Por Carta de fecha 5 de agosto de 2016, el doctor Zavala se pronunció en torno a la recusación planteada en su contra.

- Por escrito s/n presentado con fecha 8 de agosto de 2016, SUNAT se pronunció en torno a la recusación.

- Por escrito N.° 9, presentado con fecha 22 de agosto de 2016, FENTATSUNAT se pronunció en torno a la absolución de recusación presentada por su contraparte.

- Por Resolución s/n, de fecha 7 de septiembre de 2016, se declaró improcedente la recusación.

- Por escrito N.° 10, presentado con fecha 22 de septiembre de 2016, FENTATSUNAT solicitó que se declare nula la resolución que declaró improcedente la recusación.

- Por escrito N.° 11, presentado con fecha 26 de septiembre de 2016, FENTATSUNAT presentó documentos de sustento del pedido de nulidad.

- Por escrito N.° 12, presentado con fecha 14 de octubre de 2016, FENTATSUNAT recusó nuevamente al doctor Jaime Zavala Costa.

- Por escrito s/n presentado con fecha 26 de octubre de 2016, el doctor Zavala absolvió la nueva recusación.

- Por comunicación de fecha 13 de octubre de 2017, los árbitros designaron Presidente sustituto al doctor Jorge Orlando Ágreda Aliaga.

- Por comunicación de fecha 16 de octubre de 2017, el doctor Ágreda aceptó la designación.

- Con fechas 16 de noviembre y 18 de diciembre de 2017, la anterior secretaria arbitral remitió el Expediente Arbitral[1] y la documentación relativa a la recusación del doctor Jaime Zavala Costa.[2]

- Por Resolución N.° 3, de fecha 5 de enero de 2018, se tuvo por recompuesto el Tribunal Arbitral y se fijaron sus honorarios arbitrales, otorgando a las partes un plazo de cinco (5) días hábiles para que cumpla con el pago respectivo. Asimismo, se otorgó a las partes un plazo de tres (3) días hábiles para que informen si ratifican sus propuestas finales o manifiestan su intención de presentar nuevas propuestas.

- Por escrito s/n presentado con fecha 11 de enero de 2018, SUNAT presentó su propuesta final.

- Por escrito N.° 13, presentado con fecha 12 de enero de 2018, FENTATSUNAT presentó su propuesta final.

[1] Remitido por la anterior secretaria arbitral, doctora Katy Rocío Noriega Góngora. Dicho Expediente consta de dos (2) files de palanca, sin foliar.
Cabe precisar que, en los referidos files, se encuentra el Expediente Administrativo n.° 066-2015-MTPE/2.14. (75 folios).
[2] Remitido por la anterior secretaria arbitral, doctora Katy Rocío Noriega Góngora. Dicho Expediente consta de un folder manila, sin foliar.

- Por Resolución N.° 4, de fecha 15 de enero de 2018, se ordenó mantener en custodia las propuestas finales y se citó a las partes al intercambio de las mismas.

- Por escrito s/n presentado con fecha 16 de enero de 2018, el Procurador Público de SUNAT se apersonó.

- Por Resolución N.° 5, de fecha 16 de enero de 2018, se tuvo presente el escrito de apersonamiento.

- Con fecha 18 de enero de 2018, se llevó a cabo el intercambio de propuestas, otorgando a las partes un plazo de cinco (5) días hábiles para que formulen las observaciones que estimen conveniente.

- Por Resolución N.° 6, de fecha 19 de enero de 2018, se notificó a las partes con el primer y segundo Dictamen Económico Laboral.

- Por Resolución N.° 7, de fecha 23 de enero de 2018, se citó a las partes a la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales.

- Por Resolución N.° 8, de fecha 24 de enero de 2018, se tuvo por cumplido el pago de los honorarios en la proporción a cargo de FENTATSUNAT y se otorgó a SUNAT un plazo adicional de tres (3) días hábiles para cumplir con el pago a su cargo, bajo apercibimiento de facultar a FENTATSUNAT para que se suborgue en el pago.

- Por escrito s/n presentado con fecha 25 de enero de 2018, SUNAT presentó sus observaciones en torno a la propuesta final de su contraparte.

- Por escrito N.° 14, presentado con fecha 25 de enero de 2018, FENTATSUNAT presentó sus observaciones en torno a la propuesta final de su contraparte.

- Por Resolución N.° 9, de fecha 26 de enero de 2018, se tuvo presente los escritos de observaciones y se reiteró la citación a la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales.

- Por Resolución N.° 10, de fecha 30 de enero de 2018, se hizo efectivo el apercibimiento establecido en la Resolución N.° 8 y se facultó a FENTATSUNAT para que asuma el pago de los honorarios del Presidente del Tribunal Arbitral.

- Por escrito s/n presentado con fecha 31 de enero de 2018, SUNAT interpuso recurso de reconsideración en contra de la Resolución N.° 10.

- Por Razón de Secretaría N.° 2, de fecha 1 de febrero de 2018, se detalló todas las gestiones efectuadas (a requerimiento de SUNAT) en torno al pago de los honorarios del Presidente del Tribunal Arbitral.

- Con fecha 1 de febrero de 2018, se llevó a cabo la Audiencia de Informes Orales sobre Propuestas Finales, en donde –a solicitud de las partes– se suspendió el presente proceso hasta el lunes 5 de marzo de 2018.

- Por Resolución N.° 11, de fecha 6 de marzo de 2018, se levantó la suspensión del presente proceso, se declaró infundado el recurso de reconsideración interpuesto por SUNAT en contra de la Resolución N.° 10, y se otorgó a la parte interesada en continuar con el proceso un plazo adicional de cinco (5) días hábiles para que cumpla con el pago del saldo de los honorarios del Presidente del Tribunal Arbitral.

- Por escrito s/n presentado con fecha 6 de marzo de 2018, SUNAT solicitó que ampliar el plazo de suspensión, indicando que FENTATSUNAT presentaría un pedido similar.

- Por Resolución N.° 12, de fecha 20 de marzo de 2018, se suspendió el proceso porque SUNAT no cumplió con el pago de los honorarios a su cargo del Presidente del Tribunal Arbitral.

- Por Resolución N.° 13, de fecha 21 de marzo de 2018, se levantó la suspensión del proceso.

II. DE LAS PROPUESTAS DE LAS PARTES

1. La propuesta final de FENTATSUNAT contiene los puntos siguientes:

1°. LÍNEA DE CARRERA

*La **SUNAT** conviene en aprobar una POLITICA o SISTEMA DE CARRERA LABORAL, que dé cumplimiento al mandato de en la Ley Marco del Empleado Público, Ley N° 28175, en especial los numerales 2 y 3 del artículo 4, concordado con el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM, y el C122 – Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm.122, OIT), en especial el artículo3 a fin de consultar, en relación con la política del empleo, sobre todo a los representantes de los trabajadores para recabar sus experiencias y opiniones, lograr su plena cooperación en la formulación de la citada política y obtener el apoyo para su ejecución, carrera que debe desarrollar y fundamentarse en principios como legalidad, meritocracia, profesionalismo, predictibilidad, y trato equitativo con igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna índole.*

2°. ESCALA REMUNERATIVA

*La **SUNAT** conviene en:*

a. *RECONOCER la pérdida de la capacidad adquisitiva de las remuneraciones, como consecuencia de la Variación Porcentual Acumulada del Índice de Precios del Consumidor, IPC, oficialmente emitido por el Instituto Nacional de Estadística e Informática -INEI, desde el momento que se dieron los últimos aumentos con carácter general, el 16.06.2012 fecha de la emisión del Decreto Supremo 093-2012-EF, y la Resolución de Superintendencia Nº 131-2012/ SUNAT, que aprobó la política de implementación de la estructura remunerativa de la SUNAT.*

b. *ELEVAR la capacidad o nivel remunerativo de cada cargo o categoría aplicando el factor de variación del IPC al monto de cada remuneración desde el 16.06.2012 a la fecha de ejecución de esta cláusula. En consecuencia, SUNAT otorgará un incremento remunerativo equivalente a S/. 1,500.00 (Mil Quinientos Nuevos Soles) de todas las categorías de trabajadores afiliados a la FENTAT.*

c. *Subir el nivel remunerativo de cada trabajador al tope de su banda remunerativa, de acuerdo a cada cargo o categoría. Se indica en cuadros anexos la banda remunerativa de cada categoría y su base legal.*

3º. RESPETO A DERECHOS LABORALES

*La **SUNAT** cumplirá los derechos laborales, económicos, sociales y culturales de su personal, en consecuencia:*

1. *Cumplirá el Informe Técnico Nº 625-2014-SERVIR/GPSC de octubre del 2014, de carácter vinculante, a fin de incorporar el tiempo de servicio efectivo cumplido por cada servidor reincorporado por desnaturalización de contrato a efectos de reexaminar y movilizar la categorización otorgada.*

2. *Cumplirá los términos de la Resolución Nº 1448-2014-SERVIR/TSC de agosto del 2014 establecido por el Tribunal del Servicio Civil y la opinión vinculante de Informe Técnico Nº 625-2014-SERVIR/GPSC a fin de incorporar el tiempo de servicio real realizado por cada servidor reincorporado y reubicado por la Ley 27803 y 29059, por cese irregular, a fin de reexaminar y movilizar la categorización otorgada.*

3. *Asignará a los trabajadores reincorporados por **desnaturalización** de contrato a los que se asignó retroactivamente la categoría de Asistentes u otros, la categoría de ANALISTA I, II o III (hoy Técnico 3,4 y 5), establecida por la R.Sup.224-2006 ó 092-2009, acreditado el grado de estudios técnicos completos, considerando los años de servicios a la fecha de ejecución de esta cláusula.*

4. *Asignará a los trabajadores reincorporados por **desnaturalización** de contrato a los que se asignó retroactivamente la categoría de Asistente u otros, la categoría de PROFESIONAL I (hoy Especialista 2), establecida por la R.Sup.224-2006 ó 092-2009, acreditada la obtención del grado de bachiller, al inicio de su relación laboral que se estableció judicialmente. Lo que se cumplirá a la fecha de ejecución de esta cláusula.*

5. *Incorporará al Grupo Ocupacional Especialista (GOE) a los trabajadores que acreditan la aprobación de algunos de los Cursos Especializados dictados por el empleador como Curso de Administración Tributaria (CAT), Curso de Administración Aduanero Tributaría (CAAT), Curso de Básico de Administración Tributaria (BAT), Técnico Aduanero, Técnico Valorador, Técnico Aforador, Especialista en Aduanas, Especialista Profesional en Aduanas, Oficial de Aduanas o Agente de Aduanas, u otros equivalentes, acreditado por SUNAT a tráves de la Escuela Nacional de Aduanas (ENA), Escuela de Capacitación Aduanera (ECA), Instituto de Administración Tributaria Aduanera (IATA), INDESTA o IAT.*

6. *Admitirá que postule personal con grado de bachiller como mínimo en los concursos internos para plazas profesionales, sin la pre-exigencia de haber aprobado algún curso formativo referido en el numeral anterior.*

7. *Extenderá un contrato laboral a Plazo Indeterminado a los trabajadores con Contratos Administrativos de Servicios CAS:*

   a. *A quienes mantuvieron, con continuidad, una relación de trabajo bajo el régimen laboral 728 a plazo fijo.*
   b. *A quienes mantuvieron, con continuidad, un Contrato de locación de Servicios.*
   c. *A quienes se desnaturalizó su contrato por alguna de las causales contenidas en el D.S. 003-97 TR.*

8. *Estandarizará la JORNADA LABORAL UNIVERSAL 40 horas semanales, sin exclusión de ningún tipo, en cumplimiento de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley 29815, y el Decreto Supremo Nº007-2002-TR, TUO del Decreto Legislativo Nº854, Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.*

4º. BIENESTAR Y LA UNIDAD FAMILIAR

*La **SUNAT** preservando el bienestar y de preservación de la unidad familiar, implementará las siguientes medidas:*

1. *Dará cumplimiento a la protección ordenada por la Ley del Adulto Mayor.*

2. *Aprobará los pedidos de traslado por unidad familiar, salud y otros casos sociales sustentados.*

3. *Garantizará la continuidad del Programa de Seguro Médico Familiar, para el personal que se vaya jubilando o cesando.*

5º. CONDICIONES DE TRABAJO

*La **SUNAT** cumplirá lo siguiente:*

1. *Rotaciones de Personal: Efectuará convocatorias voluntarias previas a la designada oficialmente, comunicando los cambios de sede en octubre de cada año, y efectivizándola a partir de diciembre. Priorizará los cambios de sede solicitados a mérito de salud y unión familiar.*

   En el caso de los trabajadores mayores de 60 años, podrán solicitar la sede de desempeño laboral del tramo de 5 años previos a su jubilación.

2. *Contabilizará como tiempo de trabajo efectivo las licencias legalmente otorgadas, a fin que el beneficiario acceda a los bonos y otros beneficios económicos.*

3. *La calificación "en desarrollo" de la evaluación anual de desempeño del personal que no contó con capacitación dispuesto por ley quedará sin efecto contra dicho trabajador.*

4. *Asignará por Alimentos, Tarjetas de consumo equivalentes por S/.250.00 adicionales al vigente (doscientos cincuenta y 00/100 Soles), con carácter permanente.*

5. *Compensará económicamente, al servidor por entregar uniformes los años 2013 y 2014, por el valor asignado en su adquisición anual.*

6. *Los ternos(varón) y conjunto sastre (dama), se entregarán de modo igualitario, a todo el personal que sea que pertenezca al Grupo Ocupacional de Apoyo o al Grupo Ocupacional de Especialista.*

7. *Inaplicará el concepto de servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia al personal que no lo haya contemplado en su contrato de trabajo.*

8. *Compensará o pagará las horas adicionales a las 40 horas semanales.*

9. *Compensará con una sobre tasa 25% adicional a la remuneración legal, las labores efectivas en días feriados y días de descanso semanal obligatorio.*

10. *Otorgará con carácter permanente, la bonificación prevista en el Art. 12º de la Ley de Fortalecimiento Nº29816 y Resolución de Superintendencia Nº 173-2012-SUNAT y sus modificatorias a todo aquel personal a quien SUNAT le haya contratado un Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo (SCTR).*

11. *Asumirá la responsabilidad del traslado del servidor a su puesto de trabajo con carácter permanente.*

6º. LIBERTAD SINDICAL

La SUNAT, reconoce y garantiza el ejercicio de la libertad y actividad sindical. En consecuencia:

1. *Otorgará con carácter permanente, una licencia sindical mancomunada por 2,400 horas.*

2. *Los actos considerados como de concurrencia obligatoria para los dirigentes sindicales, a fin de las licencias sindicales, entre otros, serán considerados los siguientes:*

    a) La asistencia y participación en reuniones convocadas para Asambleas, sesiones de Directiva, o de organismos de grado superior a las vinculadas con el organismo base, u otros de índole similar.
    b) La asistencia y participación en las reuniones convocadas por Autoridades Administrativas del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, u otras.
    c) La asistencia y participación en cursos de formación, capacitación, congresos y conferencias y otros eventos de carácter laboral, sindical o administrativo, nacionales o internacionales, u otros de índole similar.
    d) La realización de gestiones, diligencias y trámites de carácter sindical, laboral, administrativo y judicial que corresponde a cada Secretaría, u otras con similar objeto.

3. *A fin de apoyar materialmente el derecho a la libertad sindical brindará, con carácter permanente, facilidades logísticas y comunicacionales para el ejercicio de la actividad sindical como:*

    a. Una oficina sindical, dentro de alguna de las sedes de mayor concentración laboral, con acceso a internet, equipamiento informático estándar y mobiliario institucional.
    b. Habilitación de u link en la intranet institucional para acceso libre al portal web de la FEDERACIÓN.

c. *Conceder el uso de los auditorios de las sedes institucionales de la SUNAT, a nivel nacional, con equipos e instalaciones electrónicas a fin de sostener reuniones sindicales.*
d. *Facilitar la difusión de información de contenido sindical y cultural, sin interferir las funciones laborales habituales.*

7º. BONO POR CIERRE

La SUNAT conviene en otorgar, por el presente ejercicio, un Bono por Cierre de Pliego por S/10,000.00 (diez mil 00/100) soles al personal afiliado a la FEDERACIÓN, abonado a la suscripción de la Convención Colectiva.

SUNAT otorgará por única vez a la FENTAT, con el objetivo de fortalecer a la organización sindical la suma de S/. 50,000.00 (Cincuenta Mil y 00/100 Nuevos Soles) para el desarrollo de su actividad gremial.

La presente Convención Colectiva tendrá vigencia entre el 31 de enero del 2015 y el 30 de enero del 2016.

8º. APLICACIÓN DEL CONVENIO

De conformidad con los artículos 12º, 42º y 43º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 28 numeral 2 de la Constitución, la presente Convención Colectiva será aplicable a los trabajadores con vínculo laboral vigente con el EMPLEADOR afiliado a la FEDERACIÓN a la fecha de suscripción del convenio.

9º. VIGENCIA

Salvo si se trata de cláusulas de carácter permanente, la presente Convención Colectiva tendrá vigencia entre el 31.01.2015 y el 30.01.2016.

2. Por su parte, la propuesta final de SUNAT contiene lo siguiente:

1. Condiciones Económicas

***Cláusula Primera**: La SUNAT conviene en otorgar, por única vez, por concepto de bono por cierre de pliego, la suma de ciento veinticinco soles (S/.125.00) a favor de los trabajadores afiliados de la de la FENTAT, que tengan una aportación mínima de un mes efectuada mediante descuento por planilla por concepto de cuota sindical a la fecha de presentación ante la SUNAT del proyecto de convenio colectivo (30 de enero de 2015) y siempre que mantengan vínculo laboral con la SUNAT a la fecha de la ejecución del presente laudo. Este beneficio será abonado en el plazo que establece el artículo 44º de la Ley del Servicio Civil, Ley Nº30057 y el artículo 72º del Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-TR, siempre que se cuente con el Dictamen Económico Financiero emitido por Autoridad de Trabajo competente.*

2. Condiciones de Trabajo propuestas por la SUNAT

***Cláusula Segunda:** La Gerencia de Asunto Laborales propondrá a la Oficina Nacional de Planeamiento y Estudios Económicos reuniones con representantes de la FENTAT SUNAT, con la finalidad que planteen sus propuestas vinculadas los indicadores del POI.*

***Cláusula Tercera:** La Gerencia de Asuntos Laborales solicitará a la Gerencia de Relaciones Humanas realice las gestiones necesarias ante entidades privadas del sector financiero a fin de procurar acceso a programas de vivienda a tasa de interés preferencial; acciones que se realizarán dentro de la vigencia del convenio colectivo.*

Cláusula Cuarta: *La Gerencia de Asuntos Laborales gestionará ante la Gerencia de Relaciones Humanas realice las acciones necesarias ante las entidades de salud o seguros con la finalidad que los trabajadores próximos a cesar accedan a programas de seguro médico a menor tarifas a las ofrecidas para el mercado acciones que se realizarán dentro de la vigencia del convenio colectivo.*

Cláusula Quinta: *La Gerencia de Asuntos Laborales coordinará conjuntamente con la Gerencia de Relaciones Humanas y la División de Seguridad y Salud en el Trabajo la evaluación para la mejora de la cobertura de los seguros que amparan las actividades riesgo de los trabajadores de la SUNAT, específicamente respecto a las coberturas complementarias de actividades de riesgo.*

Cláusula Sexta: *La Gerencia de Relaciones Laborales coordinará con la División de Incorporación y Administración de Personal y la Oficina de Planificación y Coordinación de Recursos Humanos con la finalidad de evaluar la implementación de una política de traslados en el cual se establezca que las rotaciones se realicen en el mes de octubre y se priorice los casos salud y unidad familiar previa opinión de la División de Bienestar Social.*

3. Compromiso de Libertad Sindical

Cláusula Sétima: *La SUNAT, a través de su Gerencia de Asuntos Laborales, y la FENTAT SUNAT implementará una mesa de diálogo permanente sobre temas que redundan en beneficio de los colaboradores, objetivo común de la Organización Sindical y la SUNAT para cuyo efecto recibirá, analizar propuestas y/o sugerencias de la citada organización sindical en armonía y manteniendo el respeto mutuo que permite el desarrollo de la Entidad y sus trabajadores.*

Cláusula Octava: *La SUNAT otorgará una licencia adicional de treinta días por cada año que dure la vigencia de este convenio, a un dirigente sindical. Dicha licencia será administrada por el Presidente de la FENTAT SUNAT y podrá ser gozada en el plazo de vigencia del convenio colectivo.*

4. Alcance de la Propuesta

Los acuerdos de la convención colectiva comprenden a los trabajadores afiliados con vínculo laboral con la SUNAT al 31 de enero de 2015 y que a la fecha de la ejecución de laudo se encuentren laborando en la SUNAT de acuerdo a los establecido en el artículo 12ºdel Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, y con la limitación que establece el literal e) del artículo 44º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil que señala que los acuerdo y los laudos arbitrales no son aplicación a los funcionarios públicos, directivos públicos ni a los servidores de confianza.

5. Vigencia

El presente acuerdo tendrá una vigencia de dos (02) años conforme lo establecido en el artículo 73º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nº040-2014. Asimismo, teniendo en cuenta que con fecha 20 de setiembre de 2017 se ha suscrito un Convenio Colectivo con a FENTAT SUNAT por el pliego de reclamo 2017 con vigencia se pactó en dos años (2017-2019); razón por lo cual, el presente convenio deberá empezar a regir a partir de la finalización de la vigencia de dicho convenio suscrito, ya que no es posible que los dos convenios colectivos tengan vigencia simultánea.

III. CONSIDERACIONES PREVIAS SOBRE EL PRESENTE PROCESO ARBITRAL

3. 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.

4. 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"*;[3] 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 139º 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 (...)."*

5. Esta disposición ha sido extensamente desarrollada por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia.[4] No obstante, es importante hacer referencia a la sentencia recaída en el expediente No. 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 139º, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral**, lo que determina que, en el actual contexto, el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada.*
> *(...)*
>
> *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 sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que forma parte esencial del orden público constitucional.*

[3] Bonet, Ángel. Escritos sobre la jurisdicción y su actividad. Zaragoza: Institución Fernando el Católico, 1981, pp. 58-59.
[4] Sentencia recaída en el expediente No. 00142-2011-AA/TC; Sentencia recaída en el expediente No. 05239-2011-AA/TC; Sentencia recaída en el expediente No. 02851-2010-AA/TC, entre otras.

> *La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 2º inciso 24 literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139º de la propia Constitución.*
>
> *De allí que **el proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetivo ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución**, dispuesta por el artículo 51º de la Carta Magna; ambas dimensiones, (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia (...).*
>
> *Así, la jurisdicción arbitral, (...) se convierte en sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales (...).*

6. 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 No. 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:

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

7. 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 No. 0007-2001-AI/TC:

> *"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"*

8. 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.

9. 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 51º y 138º 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 prefieren la primera**. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior."*

10. Por otro lado, 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 28º.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva** y huelga. Cautela su ejercicio democrático:*
> *1. Garantiza la libertad sindical.*
> *2. **Fomenta la negociación colectiva** y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.*
> *(...)"*

11. Pero, ¿existen otras normas o mecanismos de nivel constitucional que desarrollen y llenen de contenido el artículo 28º de la Constitución? Sí. El Tribunal Constitucional ha desarrollado de manera extensa esta posibilidad en la sentencia recaída en los expedientes No. 0025-2005-PI/TC y No.0026-2005-PI/TC:

> *"La Constitución vigente no contiene una disposición parecida al artículo 105º 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 3º, acoge 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 otros de naturaleza análoga o 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. Dentro de las que pudiera identificarse como tal no cabe duda que se encuentran los tratados internacionales sobre derechos humanos de los que el Estado peruano es parte. En efecto, si en las fuentes de nuestro ordenamiento jurídico se indaga por aquella donde se pueda identificar derechos que ostenten "naturaleza análoga" a los derechos que la Constitución enuncia 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 consuno, enuncian 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*".*

12. 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 28º de la Constitución, y por ello forman parte del llamado "bloque de constitucionalidad".

13. A mayor abundamiento, continua el Tribunal Constitucional:

"El rango constitucional que detentan trae consigo que dichos tratados están 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 infraconstitucionales, es decir, ellas no pueden ser modificadas ni contradichas por normas infraconstitucionales (...). En lo que concierne al caso, ***importa resaltar su fuerza de resistencia frente a las normas de rango legal. Éstas no pueden ser contrarias a los derechos enunciados en los tratados sobre derechos humanos. Si estos derechos***

detentan rango constitucional, el legislador está vedado de establecer estipulaciones contrarias a los mismos".[5]

14. 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 28º de la Constitución, por lo que las normas de rango inferior deben interpretarse conforme a todas ellas.

15. En la sentencia recaída en el expediente No. 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 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 tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto".*

[5] N° 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC

16. En la sentencia recaída en los expedientes No. 0003-2013-PI/TC, No. 0004-2013-PI/TC y No.0023-2013-PA/TC, 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 28º y 42º de la Constitución, el artículo 4º del Convenio 98 de la OIT y, de manera más específica, del artículo 7º del Convenio 151 de la OIT(...).*
>
> *56. 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 alcances 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.*
>
> *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 impidan 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 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***."

17. Similar pronunciamiento emite en la sentencia recaída en los expedientes N° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC Y 0017-2014-PI/TC cuando declara inconstitucional las restricciones al derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos contenidas en la Ley del Servicio Civil, lo que demuestra una clara línea jurisprudencial en este extremo.

18. Por otro lado, en la sentencia recaída en el expediente Nº 03561-2009-PA/TC, 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 núms. 98, 151 y 154 desarrollan y complementan el derecho de negociación colectiva para que su ejercicio sea real y efectivo, este Tribunal considera que dichos convenios forman parte del bloque de constitucionalidad*** *del artículo 28º de la Constitución, razón por la cual pueden ser entendidos como normas interpuestas al momento de evaluar los supuestos vicios de inconstitucionalidad de una ley sometida a control concreto o abstracto".*

19. 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.

20. 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 claros 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)***
>
> ***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 los interesados"*

"Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154)

***Artículo 2.-** A los efectos del presente Convenio, **la expresión 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) sea 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 rijan 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."*

21. Las normas mencionadas serán analizadas a la luz de las normas y pronunciamientos constitucionales que conforman el bloque de constitucionalidad.

22. 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.

23. 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 confirmen el compromiso del Estado de propender a la paz social.

24. 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.

25. 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 Nº 008-2005-PI/TC cuando se refiere a la intervención estatal en virtud del inciso 2 del artículo 28º 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 lo segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje".*

26. 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 contendientes en el conflicto laboral*"[6].

27. 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.

28. 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.

29. 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.

30. En el caso materia de autos, SUNAT ha señalado que se encuentra restringida en otorgar condiciones económicas más allá de los límites establecidos en la Ley No. 29816, Ley de Fortalecimiento de la SUNAT, la que en su Novena Disposición Complementaria Final, señala:

> ***NOVENA.*** *Negociación colectiva o arbitraje Los procesos de negociación colectiva o arbitraje en materia laboral se desarrollan con sujeción a las normas de derecho respectivas y presupuestarias vigentes.*
>
> *Asimismo, en dichos procesos deberá considerarse como única fuente de financiamiento para cualquier incremento, beneficios y/o mejoras en las condiciones de trabajo y de empleo, como máximo el equivalente al uno por ciento (1%) del incremento anual de los recursos a que se refiere el artículo 13 de la presente norma, al año anterior al proceso de negociación colectiva o arbitraje.*

[6] expediente N° 008-2005-PI/TC

> *Los derechos laborales constitucionalmente reconocidos a los trabajadores de la SUNAT, incluido el derecho de huelga, se ejercen garantizando el personal mínimo para la continuidad de sus funciones.*

31. De acuerdo con la norma arriba mencionada, el límite de financiamiento para negociaciones colectivas y arbitraje para cualquier incremento, beneficios y/o mejoras en las condiciones de trabajo y de empleo, como máximo el equivalente al uno por ciento (1%) del incremento anual de los recursos.

32. Tal como se ha discutido a lo largo del presente proceso arbitral, el límite antes mencionado tiene una naturaleza variable, en tanto que habrá períodos en donde haya una fuente de financiamiento mayor y suficiente, mientras que en otros años la fuente podría ser menor o, inclusive, inexistente.

    No queda duda alguna que, si estuviésemos en el primero de los escenarios, no habría inconveniente o cuestionamiento de la constitucionalidad de la aplicación de la norma bajo comentario. Sin embargo, en el presente caso, nos encontramos frente a un escenario en el que la fuente de financiamiento establecida por el límite señalado sólo le ha permitido a la Entidad hacer una única propuesta de índole económica, por un cierre de pliego ascendente a S/ 125.00.

33. En tal sentido, es opinión de este Tribunal que una aplicación estricta de lo establecido en la Ley No. 29816 vaciaría de contenido el derecho a la negociación colectiva.

34. 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 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.

35. Se suma a ello la ausencia de garantías que hayan sido destinadas a proteger el nivel de vida de los trabajadores sujetos a las normas presupuestales en

referencia, afectándose así su derecho a negociar colectivamente de manera que puedan aspirar a la recuperación del costo de vida.

36. Por todo lo señalado, en el Perú no se cumple con los requisitos que podrían hacer razonable una limitación al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de SUNAT. En tal sentido, la limitación establecida en la Novena Disposición Complementaria de la Ley 29816, en este caso concreto, resulta inconstitucional: contrarias a las normas y principios contenidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos; así como a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y el de los órganos de control de la OIT; en suma, contrarios al bloque de constitucionalidad.

37. En virtud al precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el expediente Nº 00142-2011-AA/TC, la Novena Disposición Complementaria de la Ley 29816 cumple 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 Novena Disposición Complementaria de la Ley 29816 es una disposición aplicable al caso en concreto, pues regula una limitación estricta sobre reconocimiento de condiciones económicas mediante arbitraje a los trabajadores de SUNAT. Además, de ser aplicados se 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 Novena Disposición Complementaria de la Ley 29816 es clara al establecer un límite de finaciamiento de las negociaciones colectivas, 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 los trabajadores de SUNAT, pues estas limitaciones presupuestales prohíben con carácter permanente otorgarles incrementos salariales; en otros términos, atentan directamente contra su derecho fundamental a la negociación colectiva.

38. Por tanto, se procede a inaplicar, al caso concreto, la Novena Disposición Complementaria de la Ley 29816, por contravenir el derecho a la negociación colectiva.

IV. DEL DICTAMENTE ECONÓMICO FINANCIERO

39. En este extremo del laudo corresponde pronunciarnos sobre lo señalado en el Dictamen Económico Laboral No. 063-2016-MTPE/2/14.1, que obra en autos y cuyo conocimiento es compartido por ambas partes, y que valoriza el proyecto de convenio colectivo, de vigencia del 31 de enero de 2015 al 30 de enero de 2016.

40. De acuerdo con lo establecido en el referido dictamen, entre otros, se puede apreciar los siguientes resultados:

- La Entidad ha obtenido un Superávit del Ejercicio ascendente a S/ 62'118,618.00, suponiendo una disminución del 66.94% respecto del ejercicio anterior.
- El total de ingresos del año 2015 ascendió a S/ 1,938'604,242.00, que supuso una disminución de 4.76% respecto del ejercicio anterior.
- Los gastos de operación del año 2015 ascendieron a S/ 1,853'241,482.00, lo que implica una disminución en 3.91% respecto de 2014.
- El costo laboral anual proyectado del total de trabajadores de la SUNAT para el período de vigencia ascendería a S/ 1,314'590,819.00, de los cuales FENTATSUNAT participaría con un 5.4% (S/ 71'042,104.00).
- La inflación correspondiente al año anterior a la fecha de inicio de vigencia del proyecto de convenio colectivo fue de 3.16% a nivel nacional.

41. De los resultados del Dictamen se puede apreciar que SUNAT es una institución sólida, con un adecuado manejo administrativo y financiero, siendo que ha obtenido resultados que le permitirían cubrir de modo solvente con lo que resuelve el Tribunal en el presente laudo.

V. DE LA PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL Y LAS ATENUACIONES CORRESPONDIENTES

42. De conformidad con lo que establece el artículo 65 del TUO de la 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. No obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, puede atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida.

43. Tomando en consideración lo antes expuesto, este Tribunal Arbitral ha procedido a analizar y compulsar las propuestas finales presentadas por las partes, así como sus observaciones, informes orales, exposiciones, medios probatorios y, en especial, el Dictamen Económico Laboral No. 063-2016-MTPE/2/14.1, lo que le ha permitido arribar a una decisión. De este modo, este Colegiado estima pertinente señalar los fundamentos que ha adoptado para la

adopción de la propuesta final, así como las atenuaciones correspondientes, ya que considera que existen extremos que no pueden ser atendidos.

44. Este Tribunal no puede ignorar el hecho de que, si bien SUNAT es una entidad sólida, con un manejo eficiente, forma parte de la organización estatal, y debe salvaguardarse un equilibrio entre las expectativas válidas de los trabajadores y las posibilidades del empleador como parte del Estado (que debe verse como conjunto y no como un estamento apartado).

45. De este modo, este Tribunal considera que SUNAT, aunque potencialmente podría atender otras pretensiones económicas de FENTATSUNAT, ello no significa que deba hacerlo, sino que este Colegiado debe valorar de modo integral la situación del país y del Estado.

46. Tomando en consideración los argumentos antes expuestos, el Tribunal ha elegido la propuesta de FENTATSUNAT, en lo que resulta posible, sobre condiciones económicas, aunque corresponde realizar diferentes atenuaciones que permitan obtener un resultado lo más justo posible.

47. Sin embargo, conjuntamente con las atenuaciones correspondientes, este Tribunal considera que también es necesario determinar sobre qué puntos de la propuesta final de FENTATSUNAT no puede ejercer pronunciamiento, por no ser competente. Así, tenemos las siguientes consideraciones.

48. En primer término, tenemos la Cláusula 1, sobre línea de carrera, señala lo siguiente:

> ***1º. LÍNEA DE CARRERA***
>
> *La **SUNAT** conviene en aprobar una POLITICA o SISTEMA DE CARRERA LABORAL, que dé cumplimiento al mandato de en la Ley Marco del Empleado Público, Ley Nº 28175, en especial los numerales 2 y 3 del artículo 4, concordado con el Decreto Supremo Nº 084-2016-PCM, y el C122 – Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm.122, OIT), en especial el artículo3 a fin de consultar, en relación con la política del empleo, sobre todo a los representantes de los trabajadores para recabar sus experiencias y opiniones, lograr su plena cooperación en la formulación de la citada política y obtener el apoyo para su ejecución, carrera que debe desarrollar y fundamentarse en principios como legalidad, meritocracia, profesionalismo, predictibilidad, y trato equitativo con igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna índole.*

Sobre este particular, el Tribunal considera que resolver sobre el extremo planteado por FENTATSUNAT supondría intervenir en una potestad que es única y exclusiva del empleador, quien es quien debe fijar sus políticas de modo interno sobre línea de carrera.

Adicionalmente, que este Tribunal ordene lo que pretende FENTATSUNAT aparece también como la búsqueda de una resolución de un conflicto que va más allá de lo económico, que es para lo que hemos sido designados.

En tal sentido, no es posible para el Colegiado recoger esta propuesta en el laudo.

49. Respecto de la cláusula segunda y sus desarrollos, la propuesta de FENTATSUNAT señala lo siguiente:

2º. ESCALA REMUNERATIVA

*La **SUNAT** conviene en:*

a. *RECONOCER la pérdida de la capacidad adquisitiva de las remuneraciones, como consecuencia de la Variación Porcentual Acumulada del Índice de Precios del Consumidor, IPC, oficialmente emitido por el Instituto Nacional de Estadística e Informática -INEI, desde el momento que se dieron los últimos aumentos con carácter general, el 16.06.2012 fecha de la emisión del Decreto Supremo 093-2012-EF, y la Resolución de Superintendencia Nº 131-2012/ SUNAT, que aprobó la política de implementación de la estructura remunerativa de la SUNAT.*

b. *ELEVAR la capacidad o nivel remunerativo de cada cargo o categoría aplicando el factor de variación del IPC al monto de cada remuneración desde el 16.06.2012 a la fecha de ejecución de esta cláusula. En consecuencia, SUNAT otorgará un incremento remunerativo equivalente a S/. 1,500.00 (Mil Quinientos Nuevos Soles) de todas las categorías de trabajadores afiliados a la FENTAT.*

c. *Subir el nivel remunerativo de cada trabajador al tope de su banda remunerativa, de acuerdo a cada cargo o categoría. Se indica en cuadros anexos la banda remunerativa de cada categoría y su base legal.*

De acuerdo con el Dictamen revisado, acoger la propuesta de FENTATSUNAT supondría un incremento remunerativo oscilante entre el 26.57% y el 98.10%.

Como se puede apreciar, las expectativas contenidas en la propuesta final son excesivas y no corresponde al Tribunal acogerlas en tal sentido.

Por ende, haciendo uso de la facultad de atenuación, y considerando que existen diferentes categorías de trabajadores, en donde un incremento con una suma fija supondría una situación de desigualdad importante, este Colegiado determina que SUNAT otorgue un incremento remunerativo de 3.10% sobre las remuneraciones básicas, sin que en ningún caso pueda excederse el tope de sus categorías remunerativas.

En consecuencia, la cláusula propuesta quedará redactada de la siguiente manera:

> *La **SUNAT** conviene en otorgar un incremento remunerativo equivalente al 3.30% a todos los trabajadores afiliados a la FENTATSUNAT,* sin que

en ningún caso pueda excederse *el tope de sus categorías remunerativas.*

50. En lo referido a la cláusula tercera, la propuesta final señala lo siguiente:

3º. RESPETO A DERECHOS LABORALES

*La **SUNAT** cumplirá los derechos laborales, económicos, sociales y culturales de su personal, en consecuencia:*

1. *Cumplirá el Informe Técnico Nº 625-2014-SERVIR/GPSC de octubre del 2014, de carácter vinculante, a fin de incorporar el tiempo de servicio efectivo cumplido por cada servidor reincorporado por desnaturalización de contrato a efectos de reexaminar y movilizar la categorización otorgada.*

2. *Cumplirá los términos de la Resolución Nº 1448-2014-SERVIR/TSC de agosto del 2014 establecido por el Tribunal del Servicio Civil y la opinión vinculante de Informe Técnico Nº 625-2014-SERVIR/GPSC a fin de incorporar el tiempo de servicio real realizado por cada servidor reincorporado y reubicado por la Ley 27803 y 29059, por cese irregular, a fin de reexaminar y movilizar la categorización otorgada.*

3. *Asignará a los trabajadores reincorporados por **desnaturalización** de contrato a los que se asignó retroactivamente la categoría de Asistentes u otros, la categoría de ANALISTA I, II o III (hoy Técnico 3,4 y 5), establecida por la R.Sup.224-2006 ó 092-2009, acreditado el grado de estudios técnicos completos, considerando los años de servicios a la fecha de ejecución de esta cláusula.*

4. *Asignará a los trabajadores reincorporados por **desnaturalización** de contrato a los que se asignó retroactivamente la categoría de Asistente u otros, la categoría de PROFESIONAL I (hoy Especialista 2), establecida por la R.Sup.224-2006 ó 092-2009, acreditada la obtención del grado de bachiller, al inicio de su relación laboral que se estableció judicialmente. Lo que se cumplirá a la fecha de ejecución de esta cláusula.*

5. *Incorporará al Grupo Ocupacional Especialista (GOE) a los trabajadores que acreditan la aprobación de algunos de los Cursos Especializados dictados por el empleador como Curso de Administración Tributaria (CAT), Curso de Administración Aduanero Tributaría (CAAT), Curso de Básico de Administración Tributaria (BAT), Técnico Aduanero, Técnico Valorador, Técnico Aforador, Especialista en Aduanas, Especialista Profesional en Aduanas, Oficial de Aduanas o Agente de Aduanas, u otros equivalentes, acreditado por SUNAT a tráves de la Escuela Nacional de Aduanas (ENA), Escuela de Capacitación Aduanera (ECA), Instituto de Administración Tributaria Aduanera (IATA), INDESTA o IAT.*

6. *Admitirá que postule personal con grado de bachiller como mínimo en los concursos internos para plazas profesionales, sin la pre-exigencia de haber aprobado algún curso formativo referido en el numeral anterior.*

7. *Extenderá un contrato laboral a Plazo Indeterminado a los trabajadores con Contratos Administrativos de Servicios CAS:*

   d. *A quienes mantuvieron, con continuidad, una relación de trabajo bajo el régimen laboral 728 a plazo fijo.*
   e. *A quienes mantuvieron, con continuidad, un Contrato de locación de Servicios.*
   f. *A quienes se desnaturalizó su contrato por alguna de las causales contenidas en el D.S. 003-97 TR.*

8. *Estandarizará la JORNADA LABORAL UNIVERSAL 40 horas semanales, sin exclusión de ningún tipo, en cumplimiento de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley 29815, y el Decreto Supremo Nº007-2002-TR, TUO del Decreto Legislativo Nº854, Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.*

En este extremo, FENTATSUNAT pretende que este Tribunal resuelva materias de índole legal, conflictos jurídicos, sobre los cuales se carece de competencia.

En tal sentido, este Colegiado estima necesario no pronunciarse sobre este extremo.

51. Sobre la cláusula cuarta, se señala lo siguiente:

4º. BIENESTAR Y LA UNIDAD FAMILIAR

*La **SUNAT** preservando el bienestar y de preservación de la unidad familiar, implementará las siguientes medidas:*

1. *Dará cumplimiento a la protección ordenada por la Ley del Adulto Mayor.*
2. *Aprobará los pedidos de traslado por unidad familiar, salud y otros casos sociales sustentados.*
3. *Garantizará la continuidad del Programa de Seguro Médico Familiar, para el personal que se vaya jubilando o cesando.*

Lamentablemente, las pretensiones contenidas en esta cláusula no son del todo precisas, no han sido debidamente expuestas o justificadas, además de aparecer como situaciones más propias o de conflictos jurídicos o de manejo interno propio de la potestad del empleador.

En consecuencia, este extremo de la propuesta no puede ser atendido.

52. En la cláusula quinta, FENTATSUNAT señala lo siguiente:

5º. CONDICIONES DE TRABAJO

*La **SUNAT** cumplirá lo siguiente:*

1. *Rotaciones de Personal: Efectuará convocatorias voluntarias previas a la designada oficialmente, comunicando los cambios de sede en octubre de cada año, y efectivizándola a partir de diciembre. Priorizará los cambios de sede solicitados a mérito de salud y unión familiar.*

   En el caso de los trabajadores mayores de 60 años, podrán solicitar la sede de desempeño laboral del tramo de 5 años previos a su jubilación.
2. *Contabilizará como tiempo de trabajo efectivo las licencias legalmente otorgadas, a fin que el beneficiario acceda a los bonos y otros beneficios económicos.*

3. *La calificación "en desarrollo" de la evaluación anual de desempeño del personal que no contó con capacitación dispuesto por ley quedará sin efecto contra dicho trabajador.*

4. *Asignará por Alimentos, Tarjetas de consumo equivalentes por S/.250.00 adicionales al vigente (doscientos cincuenta y 00/100 Soles), con carácter permanente.*

5. *Compensará económicamente, al servidor por entregar uniformes los años 2013 y 2014, por el valor asignado en su adquisición anual.*

6. *Los ternos(varón) y conjunto sastre (dama), se entregarán de modo igualitario, a todo el personal que sea que pertenezca al Grupo Ocupacional de Apoyo o al Grupo Ocupacional de Especialista.*

7. *Inaplicará el concepto de servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia al personal que no lo haya contemplado en su contrato de trabajo.*

8. *Compensará o pagará las horas adicionales a las 40 horas semanales.*

9. *Compensará con una sobre tasa 25% adicional a la remuneración legal, las labores efectivas en días feriados y días de descanso semanal obligatorio.*

10. *Otorgará con carácter permanente, la bonificación prevista en el Art. 12º de la Ley de Fortalecimiento Nº29816 y Resolución de Superintendencia Nº 173-2012-SUNAT y sus modificatorias a todo aquel personal a quien SUNAT le haya contratado un Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo (SCTR).*

11. *Asumirá la responsabilidad del traslado del servidor a su puesto de trabajo con carácter permanente.*

Nuevamente, FENTATSUNAT pretende que el Tribunal se pronuncie sobre situaciones propias a conflictos jurídicos o situaciones que son de entera potestad por parte del Empleador.

Igualmente, respecto del punto 4, este Tribunal considera que, con el incremento otorgado y demás extremos a considerarse no se encuentra justificado que, adicionalmente, se otorguen las tarjetas de consumo.

En consecuencia, esta cláusula no puede ser recogida por el Tribunal.

53. Respecto de la cláusula sexta, la propuesta señala:

6º. LIBERTAD SINDICAL

La SUNAT, reconoce y garantiza el ejercicio de la libertad y actividad sindical. En consecuencia:

1. *Otorgará con carácter permanente, una licencia sindical mancomunada por 2,400 horas.*

2. *Los actos considerados como de concurrencia obligatoria para los dirigentes sindicales, a fin de las licencias sindicales, entre otros, serán considerados los siguientes:*

a) La asistencia y participación en reuniones convocadas para Asambleas, sesiones de Directiva, o de organismos de grado superior a las vinculadas con el organismo base, u otros de índole similar.
b) La asistencia y participación en las reuniones convocadas por Autoridades Administrativas del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, u otras.
c) La asistencia y participación en cursos de formación, capacitación, congresos y conferencias y otros eventos de carácter laboral, sindical o administrativo, nacionales o internacionales, u otros de índole similar.
d) La realización de gestiones, diligencias y trámites de carácter sindical, laboral, administrativo y judicial que corresponde a cada Secretaría, u otras con similar objeto.

3. A fin de apoyar materialmente el derecho a la libertad sindical brindará, con carácter permanente, facilidades logísticas y comunicacionales para el ejercicio de la actividad sindical como:

a. Una oficina sindical, dentro de alguna de las sedes de mayor concentración laboral, con acceso a internet, equipamiento informático estándar y mobiliario institucional.
b. Habilitación de u link en la intranet institucional para acceso libre al portal web de la FEDERACIÓN.
c. Conceder el uso de los auditorios de las sedes institucionales de la SUNAT, a nivel nacional, con equipos e instalaciones electrónicas a fin de sostener reuniones sindicales.
d. Facilitar la difusión de información de contenido sindical y cultural, sin interferir las funciones laborales habituales.

En este extremo, el Tribunal considera que la propuesta de FENTATSUNAT es excesiva, ya que 2,400 horas de licencia no corresponderían, siendo que, para tal caso, las mismas deberían obtenerse en trato directo.

En la misma línea, los actos de concurrencia obligatoria se encuentran definidas por dispositivos normativos estatales, no debiendo este Tribunal regular algo que ya tiene carácter normativo.

Finalmente, respecto del apoyo material, este Tribunal considera que SUNAT se encuentra en la posibilidad de otorgar facilidades, pero no en las condiciones expuestas, sino atenuándose para hacer viable dicho apoyo. En tal sentido, haciendo uso del poder de atenuación, la cláusula quedará redactada de la siguiente manera:

> ***LIBERTAD SINDICAL***
> *La SUNAT, reconoce y garantiza el ejercicio de la libertad y actividad sindical. En consecuencia, a fin de apoyar materialmente el derecho a la libertad sindical brindará, con carácter permanente, facilidades logísticas y comunicacionales para el ejercicio de la actividad sindical como:*
> *a) Habilitación de un link en la intranet institucional para acceso libre al portal web de la FEDERACIÓN.*
> *b) Conceder el uso de los auditorios de las sedes institucionales de la SUNAT, a nivel nacional, con equipos e instalaciones electrónicas a fin de sostener reuniones sindicales. El uso de estas instalaciones deberá ser solicitado con, por lo menos diez (10) días hábiles de*

anticipación, y su uso dependerá de que no haya otra actividad programada en los mismos. Las reuniones sindicales no tendrán una duración mayor de tres (3) horas.

c) Facilitar la difusión de información de contenido sindical y cultural, sin interferir las funciones laborales habituales.

54. Respecto del bono por cierre de pliego, FENTATSUNAT propone lo siguiente:

7º. BONO POR CIERRE

La SUNAT conviene en otorgar, por el presente ejercicio, un Bono por Cierre de Pliego por S/10,000.00 (diez mil 00/100) soles al personal afiliado a la FEDERACIÓN, abonado a la suscripción de la Convención Colectiva.

SUNAT otorgará por única vez a la FENTAT, con el objetivo de fortalecer a la organización sindical la suma de S/. 50,000.00 (Cincuenta Mil y 00/100 Nuevos Soles) para el desarrollo de su actividad gremial.

La presente Convención Colectiva tendrá vigencia entre el 31 de enero del 2015 y el 30 de enero del 2016.

En este extremo, el Tribunal considera que un bono por cierre de S/ 10,000.00 por cada trabajador afiliado es ciertamente excesivo, siendo que este extremo debe atenuarse.

Tomando en consideración la situación económica de la Entidad y el nivel remunerativo de los trabajadores afiliados, este Tribunal considera que se debe otorgar un bono por cierre de pliego a cada trabajador de **S/ 1,000.00.**

Por otro lado, respecto de la suma para el desarrollo de la actividad gremial, este Colegiado estima que una atenuación razonable supondría establece dicho concepto en la suma de **S/. 15,000.00**.

De esta manera, esta cláusula quedará redactada de la siguiente manera:

BONO POR CIERRE

La SUNAT conviene en otorgar, por el presente ejercicio, un Bono por Cierre de Pliego por S/ 1,500.00 (Mil Quinientos con 00/100 Soles) al personal afiliado a FENTATSUNAT.

SUNAT otorgará por única vez a la FENTATSUNAT, con el objetivo de fortalecer a la organización sindical la suma de S/. 20,000.00 (Veinte Mil con 00/100 Soles) para el desarrollo de su actividad gremial.

55. Respecto de las cláusulas octava y novena, corresponde aplicar las leyes vigentes, por lo que se mantiene su redacción.

56. En consecuencia, **SE RESUELVE:**

PRIMERO:

ACOGER la propuesta final de la **FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE SUNAT** con las atenuaciones y exclusiones correspondientes, de la manera siguiente:

PRIMERA.- INCREMENTO DE REMUNERACIONES

*La **SUNAT** conviene en otorgar un incremento remunerativo equivalente al 3.30% a todos los trabajadores afiliados a la FENTATSUNAT, sin que en ningún caso pueda excederse el tope de sus categorías remunerativas.*

SEGUNDA.- LIBERTAD SINDICAL

La SUNAT, reconoce y garantiza el ejercicio de la libertad y actividad sindical. En consecuencia, a fin de apoyar materialmente el derecho a la libertad sindical brindará, con carácter permanente, facilidades logísticas y comunicacionales para el ejercicio de la actividad sindical como:

a) Habilitación de un link en la intranet institucional para acceso libre al portal web de FENTATSUNAT.
b) Conceder el uso de los auditorios de las sedes institucionales de la SUNAT, a nivel nacional, con equipos e instalaciones electrónicas a fin de sostener reuniones sindicales. El uso de estas instalaciones deberá ser solicitado con, por lo menos, diez (10) días hábiles de anticipación, y su uso dependerá de que no haya otra actividad programada en los mismos. Las reuniones sindicales no tendrán una duración mayor de tres (3) horas.
c) Facilitar la difusión de información de contenido sindical y cultural, sin interferir las funciones laborales habituales.

TERCERA.- BONO POR CIERRE

La SUNAT conviene en otorgar, por el presente ejercicio, un Bono por Cierre de Pliego por S/ 1,500.00 (Mil Quinientos con 00/100 Soles) al personal afiliado a FENTATSUNAT.

SUNAT otorgará por única vez a la FENTATSUNAT, con el objetivo de fortalecer a la organización sindical la suma de S/. 20,000.00 (Veinte Mil con 00/100 Soles) para el desarrollo de su actividad gremial.

CUARTA.- APLICACIÓN DEL CONVENIO

De conformidad con los artículos 12º, 42º y 43º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 28 numeral 2 de la Constitución, la presente Convención Colectiva será aplicable a los trabajadores con vínculo laboral vigente con el EMPLEADOR afiliado a la FEDERACIÓN a la fecha de suscripción del convenio.

QUINTA.- VIGENCIA

Salvo si se trata de cláusulas de carácter permanente, la presente Convención Colectiva tendrá vigencia entre el 31.01.2015 y el 30.01.2016.

SEGUNDO:
Los pronunciamientos contenidos en el presente laudo no afectan la permanencia de beneficios contemplados con tal carácter en laudos arbitrales o convenios colectivos anteriores.

TERCERO:
Este laudo es inapelable y tiene carácter imperativo para las partes. Una vez firmado, dese a conocer a las partes para su cumplimiento y entréguese el expediente a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conservación y archivo.

Jorge Orlando Ágreda Aliaga
Presidente del Tribunal Arbitral

Víctor Ferro Delgado
Árbitro

Martín Oré Guerrero
Árbitro

Rita Sabroso Minaya
Secretaria Arbitral