

LAUDO ARBITRAL

**Héctor Luque Mogrovejo
José Suarez Zanabria
Hugo Salas Ortiz**

Secretaria Arbitral: Estefanie Elizabeth Yañez Huaco

Partes:

**SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN
TRIBUTARIA - SUNAT**

**SINDICATO MACRO REGIONAL DE TRABAJADORES DE LA SUNAT (SINMATRA -
SUNAT)**

En Arequipa, a los diez días del mes de junio del dos mil dieciséis, se reunió el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a la materia sometida a su decisión, correspondiente al Pliego de Reclamos 2015, entre la **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT**, en adelante "**LA ENTIDAD**"; y el **Sindicato Macro Regional de Trabajadores de la SUNAT (SINMATRA - SUNAT)**, en adelante "**EL SINDICATO**"; tramitada ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, materia del Expediente de Negociación Colectiva N° 0030-2015-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC; bajo la presidencia del árbitro **HÉCTOR ALBERTO LUQUE MOGROVEJO** y con la presencia de los otros árbitros integrantes del Tribunal, **JOSÉ SUÁREZ ZANABRIA** y **HUGO SALAS ORTIZ**; con el objeto de emitir el correspondiente laudo arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, el Decreto Supremo N° 014-2011-TR y demás normas aplicables

I. ANTECEDENTES:

- 1.1. El 20 de julio del 2015, el Sindicato comunicó al Jefe de Negociación Colectiva de la Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, la iniciación de la negociación colectiva de trabajo por el pliego de reclamos 2015, el que consiste en 7 literales.
- 1.2. El 03 de agosto del 2015, mediante Decreto Sub Directoral N° 0404-2015-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC-AREQ, se resolvió abrir el expediente administrativo de negociación colectiva correspondiente al pliego de reclamos 2015 entre el sindicato y la empresa, expediente N° 0030-2015-SDNC-AREQ.
- 1.3. El 20 de agosto del 2015, el Sindicato, informa de actos de mala fe de la Entidad, da por cerrado el trato directo y solicita al Jefe del Área de Negociaciones Colectivas cite a etapa de conciliación.
- 1.4. El 02 de setiembre de 2015, mediante Decreto Sub Directoral N° 0451-2015-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC-AREQ, el Jefe del Área de Negociaciones Colectivas de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa resuelve dar inicio a la etapa y procedimiento de conciliación con la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo y dispone se remita copias del expediente a

la Oficina Técnica Administrativa para que proceda a practicar el informe y el dictamen económico financiero a la entidad Superintendencia de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT.

- 1.5. El 07 de setiembre de 2015, mediante Oficio N° 0102-2015-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC se remite copia del expediente N° 0030-2015-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC con la finalidad de efectuar la valorización económica - financiera de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT.
- 1.6. El 18 de setiembre de 2015, se lleva a cabo la reunión de etapa de conciliación con la asistencia de ambas partes, no habiendo podido ponerse de acuerdo sobre los puntos del pliego de reclamos; por lo que el Sindicato toma la decisión de dar por concluida la etapa de conciliación, a lo que la Jefatura del Área de Negociaciones Colectivas deja a salvo el derecho de las partes para que continúen con las etapas pertinentes de acuerdo a la ley vigente.
- 1.7. El 21 de setiembre del 2015, el Sindicato solicita arbitraje potestativo, nombra como árbitro al abogado Hugo Salas Ortiz y solicita se notifique a la SUNAT para la designación de su árbitro en el plazo de 05 días.
- 1.8. Mediante Decreto Sub Directoral N° 0480-2015-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC-AREQ del 23 de setiembre del 2015, la Jefatura del Área de Negociaciones Colectivas dispone que la Entidad designe a su árbitro dentro de los cinco días de notificado.
- 1.9. La Entidad mediante escrito de fecha 02 de octubre del 2015, recibido en la misma fecha por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa; designa como árbitro al abogado José Alejandro Suárez Zanabria.
- 1.10. Mediante Decreto Sub Directoral N° 0494-2015-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC-AREQ, de fecha 15 de octubre del 2015, la Jefatura del Área de Negociaciones Colectivas dispone la notificación a los señores árbitros para que en cumplimiento de la Ley de Negociaciones Colectivas procedan a reunirse con el objeto de designar al presidente del Tribunal Arbitral dentro de los 10 días siguientes.
- 1.11. Mediante escrito de fecha 26 de octubre del 2015, recibido el 29 de octubre del 2015 por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, los árbitros comunican la designación del presidente del Tribunal Arbitral en la persona del abogado Héctor Luque Mogrovejo.
- 1.12. Mediante Decreto Sub Directoral N° 0531-2015-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC-AREQ, de fecha 30 de octubre del 2015, la Jefatura del Área de Negociaciones Colectivas, comunica la designación como presidente del Tribunal Arbitral al abogado Héctor Luque Mogrovejo, requiriendo que cumpla con apersonarse al proceso, aceptar el cargo y presentar la documentación que acrediten su identificación y el estar registrado como árbitro ante el Ministerio de Trabajo.
- 1.13. Mediante escrito de fecha 04 de noviembre del 2015, el abogado Héctor Luque Mogrovejo cumple con apersonarse al procedimiento, aceptando su designación como árbitro y adjuntando la documentación correspondiente.
- 1.14. Mediante Decreto Sub Directoral N° 0535-2015-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC-AREQ, de fecha 06 de noviembre del 2015, la Jefatura del Área de Negociaciones Colectivas dispone la entrega del expediente en copias certificadas para dar inicio al procedimiento arbitral.
- 1.15. Mediante carta N° 01-2015-ARB-SINTRARE-SUNAT y carta N° 02-2015-ARB-AINTRARE-SUNAT de fecha 19 de noviembre del 2015 se cita a las partes a la

Audiencia de Instalación de Arbitraje para el día 27 de noviembre del 2015 a las 17.00 horas en los Cedros N° 157, Urbanización Orrantia, Cercado, Arequipa.

II. INICIO DEL PROCESO ARBITRAL.

- 2.1. Con fecha 27 de noviembre del 2015, el Tribunal Arbitral realizó la reunión de Instalación y Señalamiento de las Reglas del presente procedimiento arbitral. En dicha reunión, la Entidad (SUNAT) se comprometió a remitir la información económica financiera presentada al Ministerio de Trabajo en el plazo de 03 días. Asimismo presentó dos escritos: (i) solicitud de notificación al Procurador Público de la SUNAT y (ii) solicitud de improcedencia del arbitraje.

El Sindicato presentó escrito sobre informe de actos de mala fe.
- 2.2. En cuanto a la procedencia del arbitraje potestativo solicitado por el Sindicato; conforme consta de la Resolución N° 001-2015-ARB-SINTRARE-SUNAT de fecha 27 de noviembre de 2015 y lo dispuesto por el Tribunal Arbitral en la cláusula séptima del Acta de Instalación y Señalamiento de las Reglas para Determinar la Procedencia del Procedimiento Arbitral, se declaró procedente al haberse sometido ambas partes a dicho arbitraje, nombrando a sus árbitros conforme lo resuelto por el Tribunal Constitucional en sentencia N° 3243-2013-PA/TC.
- 2.3. Con fecha 30 de noviembre del 2015, el Presidente del Tribunal Arbitral solicitó a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y al Jefe del Área de Negociaciones Colectivas, remita el dictamen sobre la situación económica - financiera de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración - SUNAT.
- 2.4. Con fecha 01 de diciembre del 2015 la Entidad cumple con remitir las observaciones a la Información económica financiera remitida a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa con fecha 17 de noviembre del 2015.
- 2.5. Con fecha 10 de diciembre del 2015 la Entidad presenta su propuesta final; asimismo el Sindicato presenta solicitud de nueva fecha para la presentación de propuesta final y propuesta final.
- 2.6. Con fecha 11 de diciembre del 2015 el Presidente del Tribunal reitera a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo la solicitud respecto a la información económica financiera de la SUNAT.
- 2.7. Con fecha 18 de diciembre del 2015 la Entidad presenta escrito de observaciones sobre el proyecto de convenio colectivo periodo 2015 ante el Tribunal Arbitral por el SINMATRA.
- 2.8. Mediante Decreto N° 06-2015-ARB-SIMNATR-SUNAT de fecha 18 de diciembre del 2015 se cita a las partes para el informe oral, sustentación y absolución de observaciones el día 23 de diciembre del 2015 a las 4.15 pm.
- 2.9. Con fecha 21 de diciembre del 2015, la Entidad solicita nueva fecha para informe oral.
- 2.10. Mediante Decreto N° 08-2015-ARB-SIMNATRA-SUNAT de fecha 22 de diciembre de 2015, se resuelve declarar la suspensión temporal del procedimiento arbitral desde el 21 de diciembre de 2015 y se deja sin efecto el Decreto N° 07-2015-ARB-SINMATRA-SUNAT.

- 2.11.** Mediante Decreto N° 09-2016-ARB-SINMATRA-SUNAT de fecha 12 de enero del 2016 se resuelve reanudar el procedimiento arbitral y continuar con las actuaciones pertinentes.
- 2.12.** Con fecha 21 de diciembre de 2015, el Sindicato presentó escrito de observación de propuesta de SUNAT.
- 2.13.** Con fecha 11 de enero el Sindicato presentó escrito de denuncia e imputación de actos de mala fe de SUNAT.
- 2.14.** Mediante Decreto N° 11-2016-ARB- SINMATRA-SUNAT de fecha 12 de enero del 2016 se reprograma la fecha para el informe oral, sustentación y absolución de observaciones para el día 19 de enero de 2016 a las 4.30 pm en el local ubicado en calle Los Cedros N° 157, Urbanización Orrantia, Cercado, Arequipa.
- 2.15.** Con fecha 12 de enero del 2016 la Entidad solicita se notifique con las observaciones formuladas por el Sindicato, lo que se realizó mediante Decreto N° 10-2016-ARB-SINMATRA-CUNAT de fecha 12.01.2016 y fue notificado a la Entidad en la misma fecha.
- 2.16.** Con fecha 19 de enero del 2016, se realizó la Audiencia de Informe Oral, Sustentación y Absolución de Observaciones, en la que las partes hicieron uso de la palabra, ejercitando su derecho de defensa y efectuando la sustentación de las respectivas propuestas finales de manera amplia con el derecho de réplica y duplica correspondiente. Esta audiencia fue grabada y obra en el expediente en el CD respectivo.
- Atendiendo al pedido de las partes se suspende la emisión del laudo para el mes de marzo, debiendo los señores árbitros fijar oportunamente el día y la hora para su emisión, quedando las partes, sus abogados y demás asistentes notificados en dicho acto.
- 2.17.** Mediante Decreto Sub Directoral N° 0293-2016-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC-AREQ de fecha 27 de enero del 2016, la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas y Registros Generales de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en merito a la solicitud presentada por el Presidente del Tribunal Abogado Héctor Luque Mogrovejo, cursa oficio reiterativo a la Oficina Técnica Administrativa a efecto de que requiera a la oficina correspondiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que proceda conforme a ley.
- 2.18.** Tal como consta del Acta de Reunión de Árbitros y Presidente del Tribunal, con fecha 31 de marzo del 2016 se llevó a cabo la reunión pactada para tratar el tema del fondo con la presencia de los señores abogados Héctor Luque Mogrovejo y Hugo Salas Ortiz, en la cual se acordó reunirse el día 05 de abril del 2016 a las 3.45 pm, por lo que se dispuso citar al árbitro Dr. José Suárez Zanabria mediante correo electrónico.
- En dicho acto el Arbitro Hugo Salas Ortiz presento propuesta de laudo arbitral a efecto sea analizado por el Presidente del Tribunal.
- 2.19.** Conforme consta del Acta de Reunión de Árbitros y Presidente del Tribunal, con fecha 08 de abril del 2016 a las 16.00 horas se llevó a cabo la reunión pactada con la presencia de los árbitros Hugo Salas Ortiz, José Suarez Zanabria y el Presidente Héctor Luque Mogrovejo, en la que se acordó fijar nueva reunión para el 13 de abril del 2016 a las 3.45 pm.

- 2.20. Conforme consta del Acta de Reunión de Árbitros y Presidente del Tribunal de fecha 13 de abril del 2016 a las 15.45 horas se llevó a cabo la reunión pactada con la presencia de los árbitros Hugo Salas Ortiz, José Suarez Zanabria y el Presidente Héctor Luque Mogrovejo, por lo que no habiendo concluido el debate se acordó continuar con el mismo el día 21 de abril del 2016 a las 7.00 pm.
- 2.21. Conforme consta del Acta de Recepción de voto de fecha 14 de abril del 2016, el Árbitro Dr. José Suarez Zanabria vía correo electrónico remitió voto en discordia en el pliego de reclamos 2015 SUNAT.
- 2.22. Mediante Auto N° 14-2016-ARB-SINMATRA-SUNAT de fecha 29 de abril del 2016 se resuelve ampliar la suspensión del proceso hasta el 10 de mayo del 2016 a efecto que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remita el dictamen y/o Información Económica Financiera de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria SUNAT.
- 2.22. Conforme consta del Acta de Reunión de Árbitros y Presidente del Tribunal de fecha 16 de mayo del 2016 a las 16.00 horas se llevó a cabo la reunión con la asistencia de los árbitros Hugo Salas Ortiz, José Suarez Zanabria y el Presidente Héctor Luque Mogrovejo con la finalidad de deliberar el tema de fondo del laudo a emitir; sin embargo siendo que a la fecha el Ministerio de Trabajo no ha cumplido con proporcionar el Dictamen y/o Información Económica Financiera de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria SUNAT, el Tribunal decidió resolver el presente procedimiento arbitral con la documentación obrante en el proceso.

Por lo que no habiendo agotado las intervenciones respecto a la expedición del laudo arbitral, se suspendió dicha reunión para el día 19 de mayo del 2016 a las 4.00 pm.

- 2.23. Mediante Auto N° 15-2016-ARB-SINMATRA-SUNAT de fecha 03 de junio de 2016 se notificó a las partes la conclusión de la etapa probatoria y se las citó para la entrega del laudo arbitral el día 10 de junio de 2016 a las 16.30 horas en Calle los Robles N° 153, Urbanización Orrantía, Cercado, Arequipa.

III. CONSIDERANDO:

PRIMERA CONSIDERACION PRELIMINAR

PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES:

3.1. LA PROPUESTA FINAL DEL SINDICATO ES LA SIGUIENTE.

A. *CONDICIONES DE TRABAJO: La SUNAT conviene y acuerda en lo siguiente:*

CLAUSULA UNO: *La SUNAT conviene en realizar CURSO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, CURSO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y ADUANERA, o como se llame, ACTUALIZADO, a todos los trabajadores afiliados del SINTRARE (hoy denominado SINMATRA SUNAT) que deseen realizarlos. El curso será subvencionado íntegramente por la SUNAT y no originará descuentos a los afiliados por las horas del Curso.*

CLAUSULA DOS: *La SUNAT conviene que en cualquier incentivo, postulación, mérito, concurso, adecuación de cargo estructural, promoción, ascenso o para cualquier otro beneficio laboral o económico para el trabajador afiliado en el que se considere las Evaluaciones Anuales de Desempeño Laboral, no serán consideradas las evaluaciones impugnadas por el trabajador. Sólo se considerará las evaluaciones firmes, en caso no*

tener evaluaciones firmes se regresará al año en que tenga evaluación firme para efectos de su consideración.

CLAUSULA TRES: La SUNAT conviene en brindar un Diplomado cada año y una Maestría cada cinco años a los trabajadores afiliados al SINTRARE SUNAT (hoy SINMATRA SUNAT), en temas relacionados a nuestras funciones.

B. CONDICIONES ECONÓMICAS: La SUNAT conviene y acuerda en lo siguiente:

CLAUSULA CUATRO: SUNAT incrementará en S/. 35.00 diarios el pago por RACIONAMIENTO (alimentación) a cada trabajador afiliado.

CLAUSULA CINCO: SUNAT otorgará S/. 35.00 por día trabajado por TRANSPORTE DEL DOMICILIO AL/DEL CENTRO DE TRABAJO a los trabajadores afiliados.

CLAUSULA SEIS: SUNAT otorgará **UN SUELDO** a cada trabajador afiliado por ESCOLARIDAD y VACACIONES, tal como gozaba la anterior SUNAT.

CLAUSULA SIETE: SUNAT otorgará **UNA CANASTA NAVIDEÑA** por un valor de S/. 1600.00 en la primera semana de diciembre a cada trabajador afiliado.

CLAUSULA OCHO: SUNAT incrementará al doble su valor el **BONO POR PRODUCTIVIDAD ANUAL** que entrega actualmente a los trabajadores afiliados.

CLAUSULA NUEVE: La SUNAT otorgará **UN BONO MENSUAL DE S/. 1600.00** a los trabajadores afiliados que obtengan el grado de Magíster o hayan obtenido doble título profesional en Universidades reconocidas por el Estado, a efectos incentivar la continuación de la profesionalización y especialización de los trabajadores de la SUNAT.

C. COMPROMISO CON LA LIBERTAD SINDICAL: La SUNAT conviene y acuerda en lo siguiente:

CLAUSULA DIEZ: La SUNAT conviene en otorgar licencia sindical a la Junta Directiva del SINTRARE (ahora denominado SINMATRA SUNAT) por un total de 3000 horas anuales para ser utilizadas según las necesidades y por acuerdo de la Junta Directiva, para lo cual bastará la comunicación del Secretario General o el Secretario General Adjunto en caso de ausencia del titular.

CLAUSULA ONCE: La SUNAT conviene en otorgar una oficina dentro de sus sedes de trabajo donde tenga afiliados el SINTRARE SUNAT (hoy SINMATRA SUNAT), con acceso a red e intranet a la organización sindical, para el cumplimiento de sus funciones.

CLAUSULA DOCE: La SUNAT permitirá el uso de sus instalaciones y bienes para la realización de asambleas y actividades sindicales, culturales y de capacitación promovida por el Sindicato, el uso debe solicitarse con dos días de anticipación.

CLAUSULA TRECE: La SUNAT conviene en otorgar una cuenta de correo electrónico institucional a nombre del Sindicato, para el cumplimiento de sus funciones.

CLAUSULA CATORCE: La SUNAT conviene en otorgar al SINTRARE (ahora denominado SINMATRA SUNAT) una vitrina externa en las oficinas de la SUNAT donde tena afiliados el SINTRARE SUNAT (hoy SINMATRA SUNAT), para la publicación de sus actividades.

CLAUSULA QUINCE: La SUNAT conviene en otorgar facilidades en el centro de trabajo para la organización y funcionamiento de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Oficiales de la SUNAT denominada en forma abreviada como COOSUNAT (ahora denominada Cooperativa de Ahorro y Crédito de Trabajadores de la SUNAT -COOSUNAT la cual tiene

RUC 20600279484), en vista de estar promovida, fomentada e integrada por afiliados del SINTRARE SUNAT (hoy SINMATRA SUNAT). Las facilidades constituirán en dar un ambiente (área de trabajo) por ciudad en cada unidad organizacional de la SUNAT a nivel nacional; dar autorización para emitir un comunicado por mes por el Administrador del Webmaster de la SUNAT promocionando e informando sobre la Cooperativa a toda la comunidad laboral de la SUNAT; permitir las inscripciones en línea de los trabajadores de la SUNAT a la Cooperativa utilizando para ello el INTRANET EN LÍNEA, ENCUESTAS EN LÍNEA u otra forma de inscripción electrónica desde el Centro de Trabajo; permitir el uso de ambientes, auditorios u otras áreas de la SUNAT para el fomento, publicidad e inscripciones a la Cooperativa; permitir publicidad por la Revista "Comunicándonos" y por el Boletín Institucional Interno "Integrándonos" por lo menos una vez por mes.

CLAUSULA DIECISEIS: La SUNAT conviene en que las Evaluaciones Anuales de Desempeño Laboral de los dirigentes sindicales y negociadores de pliegos de Reclamos del SINTRARE SUNAT (hoy SINMATRA SUNAT), sea realizada por una institución representativa externa, pudiendo ser la Autoridad de Trabajo, para tal efecto se pondrá a disposición de dicha Institución los proyectos de resultados de evaluación por parte de la SUNAT, pudiendo el evaluado contradecir, ambos con los sustentos documentarios respectivos. El resultado de la evaluación será vinculante para la SUNAT y deberá obligatoriamente registrarlo para el trabajador sin desmedro o perjuicio alguno para este. Dichos resultados son impugnables por el trabajador conforme a la normatividad vigente.

D. CLAUSULA DE CIERRE: La SUNAT conviene y acuerda en lo siguiente:

CLAUSULA DIECISIETE: La SUNAT otorgara por concepto de Bono por Cierre de Pliego la suma de S/. 18,000.00 (dieciocho mil y 00/100 nuevos soles) a cada uno de los trabajadores afiliados al SINTRARE SUNAT (ahora denominado SINMATRA SUNAT). Este beneficio será abonado dentro de los siete (7) días siguientes de suscrita la Convención Colectiva.

E. ALCANCE DE LA CONVENCION COLECTIVA: La SUNAT conviene y acuerda en lo siguiente:

CLAUSULA DIECIOCHO: Si perjuicio de lo celebrado en cada clausula, acuerdo o trato señalado en cada numeral del presente, los acuerdos de la convención colectiva alcanzará a los afiliados del SINTRARE (ahora denominado SINMATRA SUNAT) que se encuentren inscritos al SINMATRA SUNAT hasta el 20 de julio del 2015 y a los trabajadores afiliados que han sido desvinculados de la Institución por no renovación de sus contratos y que se encuentren en proceso judicial de reposición laboral. Se deja constancia que los beneficios son para todos los trabajadores afiliados sin que se haga distinción o discriminación de su régimen laboral.

F. VIGENCIA

La presente convención colectiva tendrá vigencia de un año entre el 23 de julio del 2015 al 22 de julio del 2016.

3.2. LA PROPUESTA DE LA EMPRESA ES LA SIGUIENTE:

3. Condiciones de Trabajo propuestas por la SUNAT

Presentamos las siguientes propuestas:

Primero: La SUNAT reconocerá a los afiliados del sindicato la experiencia de los años de servicio en la SUNAT, para efectos de la progresión en la línea de carrera, en cualquier régimen laboral.

Segundo: La Gerencia de Relaciones Laborales de la SUNAT realizará diferentes acciones ante la Gerencias de Relaciones Humanas y la División de Seguridad y Salud en el Trabajo para que se evalúe mejorar la cobertura de los seguros que amparan las actividades de orden de los trabajadores de la SUNAT, con especial afección a las coberturas complementarias de actividades de riesgo.

Tercero: La Gerencia de Relaciones Laborales de la SUNAT realizará diferentes acciones ante la División de Seguridad y Salud en el Trabajo para que se continúe implementando las políticas de seguridad y salud en el Trabajo de la SUNAT; así como dotar de quipos de protección de personal a los trabajadores, inducciones y capacitaciones considerando la función que desarrollan previa opinión de la División de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuarto: La Gerencia de Asuntos Laborales de la SUNAT coordinará con la Intendencia de Aduana de Mollendo y la Oficina de Planificación y Organización de Recursos Humanos para que se evalúe la posibilidad de contratar a empresas especializadas para que realicen los procedimientos de trabajo y protocolo de intervención para las funciones de medio y alto riesgo, de acuerdo con la evaluación que haga al respecto la referida oficina.

Quinto: La Gerencia de Asuntos Laborales de la SUNAT realizará diferentes acciones con la División de Seguridad y Salud en el Trabajo para que se sigan implementados cursos de capacitación de seguridad y salud para los trabajadores.

Sexto: Los trabajadores de la SUNAT que cumplan los perfiles correspondientes accederán a cursos de capacitación brindados por el Instituto Aduanero y Tributario IAT u otras entidades siempre que cumplan las políticas internas y los procedimientos de la SUNAT, garantizando las condiciones igualitarias de acceso en el desarrollo de sus competencias y con ello estimulan su progresividad laboral.

Sétimo: La Gerencia de Asuntos Laborales de la SUNAT solicitará ante la Gerencia de Relaciones Humanas que se realicen diferentes acciones ante entidades privadas del sector financiero que permitan mejorar promover programas de vivienda a menores créditos y tasa de interés preferencial.

Octavo: La Gerencia de Asuntos Laborales de la SUNAT coordinará con la División de Dotación y Oficina de Planificación y Organización de Recursos Humanos con la finalidad de evaluar la implementación de una política de traslados en el cual se establezca que las rotaciones se decidan en el mes de octubre de cada año, y se priorice los casos salud y unidad familiar previa opinión de la División de Bienestar Social.

4. Compromiso de libertad sindical

Noveno: La SUNAT a través de su Gerencia de Asuntos Laborales y el SINMATRA mantendrá una comunicación fluida a efectos de recibir, 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.

5. Alcance de la Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la presente convención colectiva comprenden a los trabajadores afiliados con vínculo laboral al 18 de agosto de 2014 y siempre que a la fecha de cumplimiento del presente convenio mantengan vínculo laboral con la SUNAT.

6. Vigencia

El presente acuerdo tendrá una vigencia de un año entre el 20 de julio de 2015 al 19 de julio de 2016.

IV. FUNDAMENTOS Y ALCANCES DEL ARBITRAJE POTESTATIVO.

- 4.1. La Constitución Política del Perú establece la jurisdicción arbitral en el inciso 1 del artículo 139º que se transcribe a continuación:

"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"

Razón por la que el arbitraje trasciende la esfera de la autonomía de la voluntad de las partes para llegar a tener un sustento constitucional como jurisdicción de excepción.

- 4.2. El arbitraje laboral tiene un sustento constitucional propio y está basado en el deber constitucional del Estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos.

En este sentido, tomando en cuenta que las relaciones laborales se configuran en gran medida en torno a la convivencia de dos intereses distintos y opuestos, en muchos casos se genera que en la relación laboral exista un conflicto subyacente que se manifiesta válidamente en algunos casos y en otros, de manera abierta. En este aspecto, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos (entre los que está el propio Derecho del Trabajo, en general, y los medios alternativos de solución de conflictos, en especial) para procesar y resolver las controversias laborales de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución.

- 4.3. Conforme al inciso 2 del artículo 28º de la Constitución, la intervención del Estado o de entes o personas de la sociedad civil en el régimen privado deben observar dos aspectos muy concretos: Fomentar el convenio colectivo y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva.

En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada; en cuanto al segundo, la promoción se viabiliza, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

- 4.4. En cuanto al concepto del arbitraje en materia laboral, el Tribunal Constitucional lo define como "(...) el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje laboral en el ámbito privado se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto, por lo que se tiene que recurrir a un tercero neutral que establece, por medio de un laudo, la solución del conflicto".

- 4.5. Siguiendo con el desarrollo del mandato constitucional, el ordenamiento infra constitucional reconoce el arbitraje en materia laboral, tanto en el ámbito individual como en el colectivo. En este último caso, el TUO de la LRCT (artículos 61º y siguientes) consagra y desarrolla de manera detallada el arbitraje como alternativa frente al ejercicio del derecho de huelga. De allí que esta regulación se inscriba directamente en el cumplimiento de la obligación constitucional de promover todos aquellos medios que ayuden a la generación de paz social en un ámbito en el que se procesan justamente los conflictos laborales: la negociación colectiva.

- 4.6. El diecisiete de diciembre de dos mil once fue publicado el Decreto Supremo N° 014-2011-TR que agregó el artículo 61-A al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en relación al arbitraje potestativo.
- 4.7. El veinticuatro de setiembre de dos mil once se publicó la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR que desarrolló normas complementarias a las disposiciones establecidas en el Decreto Supremo N° 014-2001-TR sobre arbitraje en materia de relaciones colectivas de trabajo.
- 4.8. La Corte Suprema de la República en sentencia en la Acción Popular N° 5132-2014-Lima, cuya parte pertinente se transcribe, y se tiene en cuenta en el presente laudo, por cuanto constituye precedente para la negociación colectiva, establece:

*"(...)
Décimo Cuarto: La negociación colectiva es entendida en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo - OIT como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo; en este sentido en el artículo 4° del Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva se ha establecido que: "(...) 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. (...)" Por otro lado, el artículo 2° del Convenio 154 de la OIT señala que la expresión negociación colectiva comprende todas las tratativas que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo; b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; 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.(...)"*

*(...)
Décimo Noveno: De lo expuesto en el considerando precedente se puede colegir, que la interpretación del artículo 61° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, adoptada por el Tribunal Constitucional conlleva a establecer, que estamos frente a un arbitraje potestativo, que a diferencia del caso de los trabajadores portuarios, no requiere una causal de mala fe. Por lo tanto, en base a esta nueva interpretación, los sindicatos y las empresas se encontrarían facultadas para someter cualquier conflicto de negociación colectiva a un arbitraje potestativo, sin requerir ninguna causal previa, en tanto no hayan ejercido su derecho de huelga en el caso de los sindicatos, y la contraparte estaría obligada a aceptarlo. En este sentido, se aprecia que, el máximo intérprete de nuestra Constitución Política del Estado se ratifica en señalar que la naturaleza del arbitraje contemplado en el artículo 61° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo es de carácter potestativo; y por ende, ante la manifestación de voluntad de alguna de las partes de someterse a esta modalidad arbitral, la otra tiene la obligación de aceptarlo. Más aún, de la citada resolución se desprende que el Tribunal no exige la afectación del*

principio de buena fe, tal como si lo hacía en la sentencia de los trabajadores portuarios.

(...)

Vigésimo: Por último, en la sentencia recaía en el Expediente Nro. 324-2012-PA/TC, véase el fundamento 10, señala el Tribunal Constitucional, que en el marco de la negociación colectiva, el arbitraje tiene siempre el carácter de potestativo, concluyendo en este sentido, que cuando una de las partes invoque el arbitraje, así no medie la razón alguna, la otra debe aceptarlo. Se considera al respecto que, si no se llega a un acuerdo en las etapas de trato directo y conciliación, cualquiera de las partes, si así lo desea, puede obligar a la otra a someter la controversia a arbitraje. En este sentido, precisa el Tribunal, que el arbitraje regulado en el artículo 61º del Decreto Supremo Nro. 010-2013-TR tiene siempre carácter potestativo, al haberse establecido así en la sentencia recaída en el Expediente Nro. 3561-2009-PA/TC y en el mismo Decreto Supremo Nro. 014-2011-TR. Para ello, el Tribunal se remite al artículo 46º del Decreto Supremo Nro. 011-92-TR, en el que se establece, que al término de la negociación directa, o de la conciliación, de ser el caso, cualquiera de las partes podrá someter la decisión del diferendo a arbitraje.

- 4.9. Igualmente el Tribunal Constitucional en resolución N° 3243-2013-PA/TC en lo que se refiere al arbitraje potestativo establece que:

"En consecuencia debe considerarse que el arbitraje al que hace alusión el artículo 61º del Decreto Supremo N° 010-2003-TRR, es de carácter potestativo conforme también ha sido contemplado en el artículo 1º del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, en virtud de lo dispuesto por ese Tribunal en la STC 03561-2009-PA/TC, debiendo por tanto aplicarse el arbitraje potestativo tanto para determinar el nivel de la negociación colectiva como para el tramite que deberá seguir una negociación colectiva cuando se haya agotado la etapa de trato directo y la conciliación sin llegar a un acuerdo; por consiguiente, cometido el diferendo a arbitraje por cualquiera de las partes, la otra tiene el deber de someterse a este. Es por ello que al haber solicitado la federación recurrente someter a arbitraje la negociación colectiva 2009-2010, y ante la negativa de la sociedad emplazada (f. 43), corresponde que la demanda sea estimada. (...)"

- 4.10. Conforme al numeral segundo del Acta de Instalación y Señalamiento de las Reglas para determinar la procedencia del procedimiento arbitral, las partes sometieron la controversia a la competencia del Tribunal Arbitral, por lo que en cualquier caso, carece de objeto todo cuestionamiento de la competencia del Tribunal Arbitral para dirimir la controversia referida a la negociación colectiva del presente proceso.

- 4.11. En concordancia con los argumentos y consideraciones del voto elaborado por el Dr. José Suarez Zanabria, y remitido al Tribunal vía Correo Electrónico según Acta de recepción de voto de fecha 14 de abril del 2016 por la que se acusa su recepción, es de opinión que la negociación colectiva resulta procedente, cuya parte pertinente transcribimos:

1. Respecto a las condiciones económicas la SUNAT se encuentra imposibilitada legalmente de otorgar los beneficios económicos que ha propuesto la organización

sindical, pues ello implicaría la transgresión expresa de lo dispuesto por la novena Disposición Complementaria Final de la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT – Ley Nro. 29816, que a la letra señala:

"Los procesos de negociación colectiva o arbitraje en materia laboral se desarrollan con sujeción a las normas de derecho respectivas y presupuestarias vigentes."

2. 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 negociación colectiva o arbitraje.

3. 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.

4. Esta norma se encuentra en consonancia con la sentencia de inconstitucionalidad emitida por el Tribunal Constitucional en los expedientes Nro. 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, porque permite la negociación colectiva sujeta a límites en razón del Principio de Equilibrio Presupuestario del Estado consagrado en el artículo 78° de la Constitución Política.

5. En relación a la libertad sindical, debe tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 31 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual establece que dicho beneficio es establecido por convención colectiva o en su defecto por el Reglamento de la Organización Sindical. Cabe precisar, que el artículo 42° del mismo cuerpo legal dispone el límite en la representación de acuerdo al número de trabajadores afiliados. En el caso de autos, tenemos que el sindicato cuenta con 34 trabajadores afiliados, por lo que su representación no debe exceder de tres trabajadores.

6. En relación a la cláusula veintisiete, la relación colectiva es un mecanismo legalmente diseñado para que los trabajadores y los empleadores puedan convencionalmente acordar las condiciones de trabajo. Debemos entender como trabajador a aquel que efectivamente otorga su fuerza de trabajo a cambio de una contraprestación económica otorgada por su empleador. Ello implica que los acuerdos que nazcan entre estas dos partes alcanzarán únicamente a los afiliados al momento de la suscripción del acuerdo colectivo, ello no resta la posibilidad de sus derechos colectivos. Pero de ninguna manera puede pretenderse que sujetos que no son parte de la negociación colectiva se les incluya como beneficiarios de los alcances del convenio colectivo.

I. RELACIÓN ENTRE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LAS NORMAS PRESUPUESTARIAS.

El empleo público y su vinculación con el derecho a la negociación colectiva:

7. La titularidad de los derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical a favor de los trabajadores estatales no ha estado exenta de polémica a nivel doctrinario. En efecto, por un lado, los representantes del unilateralismo tradicional negaban el ejercicio de tales derechos a favor de los servidores públicos bajo el argumento de que el Estado tiene el derecho a determinar en forma unilateral las remuneraciones de los servidores públicos por ser el representante de la voluntad popular (o de los intereses generales).¹

¹ OZAKI MUNERO. Las relaciones del trabajo en la administración pública. Revista Internacional del Trabajo, Nro. 3. Ginebra, 1987. Pp.314.

8. Actualmente, dicha posición ha sido superada. En efecto, de acuerdo a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los alcances de los derechos fundamentales deben interpretarse en atención a lo establecido en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú. Por tal motivo, a efectos de determinar la titularidad del referido derecho, es necesario considerar lo dispuesto en los Convenios Nro. 87, 98 y 151 de la OIT.

9. Los referidos Convenios comprenden en su ámbito de aplicación a los trabajadores tanto privados como públicos, excluyendo únicamente a los sujetos que han sido señalados en el artículo 42° De nuestra Constitución. En el mismo sentido, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional:

"(...) en ese sentido, la Constitución reconoce en su artículo 42° el derecho de sindicación de los servidores públicos. Consecuentemente, las organizaciones sindicales de los servidores públicos serán titulares del derecho a la negociación colectiva, con las excepciones que establece el mismo artículo 42°, a saber los funcionarios del Estado con poder de decisión, los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional."²

10. Tal criterio es compartido por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT por cuanto considera que el derecho a la libertad sindical se encuentra integrado por una faceta orgánica, por una faceta dinámica a la negociación colectiva, así como por cualquier otra actividad relacionada con la defensa de los intereses de sus miembros.³

11. Por ello, podemos concluir que aquellas personas que prestan servicios bajo una relación de subordinación y dependencia son titulares de todos los derechos constitucionales laborales, incluidos los de libertad sindical, negociación colectiva y huelga consagrados en el artículo 28° del referido cuerpo normativo, independientemente de la naturaleza pública o privada de sus trabajadores.

12. No obstante lo señalado, y tal como sucede con otros derechos fundamentales, el derecho a la libertad sindical, y de forma específica el derecho a la negociación colectiva, no es un derecho absoluto que deba o pueda ser ejercido de forma irrestricta por sus titulares en todo momento, pues ha sido plenamente reconocida la constitucionalidad de la modulación del ejercicio de los derechos fundamentales en determinadas ocasiones:

"(...) conforme al criterio uniforme de este Colegiado, ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues podrá restringirse: a) cuando no se afecte su contenido esencial, esto es, en la medida en que la limitación no haga perder al derecho de toda funcionalidad en el esquema de valores constitucionales; y, b) cuando la limitación del elemento "no esencial" del derecho fundamental tenga por propósito la consecución de un fin constitucionalmente legítimo y sea idónea y necesaria para conseguir tal objetivo (principio de proporcionalidad)."⁴

13. En tal escenario, corresponde analizar si el derecho a la negociación colectiva puede, en algunas ocasiones, ser objeto de limitaciones constitucionalmente amparables. En ese sentido, un referente ineludible para la determinación de los límites que podrían ser aplicados eventualmente al ejercicio del derecho a la negociación colectiva lo constituye el artículo 77° de nuestra propia Constitución que establece lo siguiente:

² Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 008-2005-PI/TC

³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Libertad sindical y negociación colectiva. OIT. Ginebra, 1994. Pp.65

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 0011-2004-AI/TC

"La administración económica y financiera del Estado se rige por el presupuesto que anualmente aprueba el Congreso. La estructura del presupuesto del sector público contiene dos secciones: Gobierno Central e instancias descentralizadas. El presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización (...)"

14. De lo transcrito podemos colegir que, a diferencia de un empleador privado, el Estado a través de sus diversas entidades no cuenta con un limitado e irrestricto margen de actuación en materia económica y financiera que le permita válidamente autorizar y ejecutar mejoras en las condiciones laborales de sus trabajadores, toda vez que se encuentre sometido y sujeto a controles presupuestales de obligatorio cumplimiento y observancia.

15. No debemos perder de vista que el Estado tiene como principal finalidad promover el bienestar general de la sociedad, para lo cual necesita contar con un presupuesto equilibrado que le permita actuar y materializar las políticas públicas necesarias para obtener dicho fin. Es así que el Estado se sujeta a las normas de derecho público de diversa índole dentro de las cuales se encuentran las normas presupuestarias, las cuales se expiden sobre la base del artículo 77° antes referido.

16. Es por ello que el reconocimiento y ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el sector público deber ser abordado considerando el interés público que sustenta la existencia y actuación de las entidades estatales. Partiendo de esta premisa, las partes necesariamente deben admitir como válido un ejercicio equilibrado de los derechos laborales de naturaleza colectiva que impliquen el egreso de fondos públicos, siendo razonable armonizar estos derechos con el principio de equilibrio presupuestario y la situación financiera y presupuestal de la entidad y, con ello, la consecución de los fines públicos encomendados.

17. Tal postura es compartida por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente Nro. 008-2005-PI/TC en la cual se ha señalado que:

"(...) 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."

18. En el mismo sentido, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reconocido las peculiaridades de la negociación colectiva en el ámbito público:

"El Comité ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 1994, cuando esta manifiesta que: aun cuando el principio de autonomía de las partes en la negociación colectiva conserva su validez, por lo que se refiere a los funcionarios y empleados públicos amparados por el Convenio Nro. 151 este ha de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, dadas las características particulares de la administración pública."⁵

19. En ese sentido, toda negociación colectiva en la que intervienen una entidad pública y sus trabajadores debe ser materializada interpretando sistemáticamente los artículos 28° y 77° de la Constitución, en mérito a lo cual deben armonizarse: (i) el fomento de la negociación colectiva y la promoción de soluciones pacíficas para los conflictos laborales y (ii) la ejecución de un presupuesto equilibrado y equitativo, teniendo presente que

⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Pp. 1038.

conforme al artículo 44° de nuestra Constitución, uno de los deberes primordiales del Estado es promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación, garantizado la plena vigencia de los derechos humanos.

20. Por tal motivo, la negociación colectiva en el sector público debe ser materia de reglas y consideraciones especiales y distintas a las aplicables en el sector privado con la finalidad de lograr la ponderación de ambos intereses. En este punto, concordamos con lo señalado por el profesor Edgardo Balbín:

"La superación de las objeciones dogmáticas al derecho de negociación colectiva de los trabajadores públicos tiene por objeto la reafirmación de la centralidad del derecho para la implantación de una efectiva libertad sindical y para el sistema de relaciones laborales en su conjunto. Sin embargo, no significa necesariamente que la regulación del derecho de negociación colectiva pueda o deba ser la misma que en el sector privado.

Por el contrario, la innegable especialidad de la relación de empleo público fundada en el influjo del interés público sobre localización de segmentos de la relación de empleo nos conduce a la conformación de un ejercicio particularizado del derecho (...)"⁶

21. Por lo señalado, podemos concluir que el ejercicio del derecho de negociación colectiva de los trabajadores estatales debe ser regulado razonablemente a efectos de armonizarlo con las disposiciones presupuestales aprobadas para el eficiente funcionamiento del aparato estatal y las prioridades de política pública, en tanto, los fondos que servirán para financiar una eventual mejora de condiciones laborales provienen del presupuesto público.

II. SOBRE EL ARBITRAJE Y SU VINCULACIÓN CON LA LIBERTAD SINDICAL

21. El arbitraje como medio de solución de conflictos:

22. Dentro del ejercicio del derecho a la negociación colectiva, los sujetos involucrados en un conflicto sobre materia laboral resulta plenamente válido que busquen un medio para solucionar sus diferencias, ya sea de manera directa o través de un tercero.

23. Uno de estos medios de solución de controversias es el arbitraje, el cual constituye una forma heterónoma de resolución de conflicto de intereses a través del cual los sujetos involucrados deciden someter su discusión a la decisión de un tercero.

El Tribunal Constitucional ha señalado que "El arbitraje se define como el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje laboral, en el ámbito privado, se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto. Dentro de ese contexto, los agentes negociadores deciden someter el diferendo a arbitraje"⁷

24. Al respecto, consideramos relevante señalar que existen dos tipos de conflictos que puedan ser materia arbitraje los conflictos de derechos y los conflictos de interés. Sobre el particular, el Comité de Libertad Sindical señala:

"Generalmente se realiza una distinción entre dos tipos de conflictos: por una parte los conflictos de derechos (a veces también llamadas quejas) relativos a la aplicación o la interpretación de un convenio colectivo, y por otra parte, los

⁶ BALBIN TORRES, Edgardo. Unilateralismo y negociación colectiva en la Administración Pública. Lima. PUCP, 2005. Pp. 180.

⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 008-2005-PI/TC

conflictos de intereses relativos a la determinación de un convenio colectivo o a la modificación a través de la negociación colectiva de los salarios y otras condiciones de trabajo normativas y económicas previstas en un convenio colectivo existente⁸

25. Siguiendo tal orientación, Julio Vega López señala que el tipo de arbitraje vendrá dado por el motivo de divergencia si se busca determinada interpretación de una norma, nos encontraremos ante un arbitraje de naturaleza jurídica y, por ende, el laudo se ha de fundar en derecho, ajustando su razonamiento a las fuentes del derecho vigentes de aplicación. Por otro lado, sostiene Vega, lo más frecuente será que el conflicto tenga por objeto la negociación de un convenio colectivo, en estos casos nos encontramos ante conflicto de interés o de regulación y, por ende el arbitraje se ha de dictar en "equidad", es decir, conforme a criterios de justicia y de oportunidad y atendiendo a los méritos de fondo del caso creando la norma jurídica a la que las partes hubieran podido dar a luz.
26. En el caso que nos ocupa es evidente que estamos frente a un conflicto de intereses. En tal sentido, el objeto del presente laudo es resolver el conflicto de intereses entre la SUNAT y el SINMATRA SUNAT.
27. El arbitraje laboral se encuentra regulado en el artículo 61° de la TUO-LCRT de la siguiente manera: "si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje"
28. Sobre el particular, debe tenerse que la regla en materia de arbitraje es que éste sea voluntario. Cabe recordar que, en términos generales, el fundamento del arbitraje, como medio alternativo de solución de conflictos, reposa en la voluntad de las partes, por medio del cual someten a este mecanismo fundamentalmente privado, dentro del respeto de determinados derechos fundamentales en orden de procesar.
29. El pensamiento jurídico es pacífico al reconocer la esencialidad de la voluntad para someter una controversia al fuero arbitral. Así Faustino Cordón Moreno señala que "(...) el fundamento del arbitraje como institución para la solución de cuestiones litigiosas se encuentra en la voluntad de los contratantes que aceptan previamente la decisión de los árbitros."⁹ Por su parte de acuerdo a Salvatore Satta, "el arbitraje es una especie de composición de controversia que sustituye al propio juicio, los juicios de otras personas como ellas y lo aceptan como un juicio propio; manifestándose la voluntad de transigir"¹⁰
30. Siendo el arbitraje voluntario la regla general existen casos en que resulta válida la existencia de un arbitraje obligatorio. En efecto, los órganos de control de la OIT permiten la aplicación de un arbitraje obligatorio en determinados supuestos de excepción, dentro de los cuales se encuentra la función pública¹¹.
31. En tal panorama podemos concluir que las negociaciones colectivas en el sector público si resulta posible establecer un arbitraje obligatorio a iniciativa de una de las partes, por ejemplo, a iniciativa de la organización sindical. Dicho esto, cabe destacar

⁸ OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO. Libertad sindical y negociación colectiva. 1994. Párrafo 255.

⁹ CORDÓN MORENO, Faustino y Jurisdicción, algunas cuestiones polémicas, Madrid Civitas, 2010. P-16

¹⁰ El párrafo 564 de la recopilación de decisiones y principios del comité de libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT señala textualmente que: "El arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto de trabajo y a una huelga solo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que una huelga solo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada, e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o sea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda o parte de la población."

¹¹ Sentencia recaída en el Expediente No 47-2004-AI/TC

que en el presente arbitraje ambas partes han designado voluntariamente a sus árbitros y éstos, a su vez, designaron al Presidente del Tribunal Arbitral.

III. SOBRE EL CONFLICTO ENTRE LA LEY DE PRESUPUESTO DEL EJERCICIO 2015 Y LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LA SUNAT, LEY NO. 29816.

32. A efectos de elegir una de las propuestas finales presentadas por las partes las cuales suponen un otorgamiento mayores beneficios y condiciones de empleo a favor de los miembros del SINMATRA SUNAT, es pertinente establecer qué norma desarrolla el contenido del artículo 77° de la Constitución a la fecha.

33. Por un lado, tenemos la Ley No 30281, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015 (en adelante, la Ley de Presupuesto 2015). El artículo 6° de esta norma prohíbe el otorgamiento, reajuste o incremento de beneficios económicos a favor de funcionarios públicos pueda ser dispuesto por la vía del arbitraje laboral.

El párrafo 564 de la recopilación de decisiones y principios del comité de libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT señala textualmente que: "El arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto de trabajo y a una huelga solo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que una huelga solo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada, e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o sea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda o parte de la población."

34. De otro lado, tenemos la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley No 29816, Ley de Fortalecimiento de la SUNAT, permite el otorgamiento, reajuste o incremento de beneficios económicos a favor de los trabajadores de esta entidad pública, limitado dichos reajustes o incrementos a un tope: "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."

35. Tal como se puede apreciar, ambas normas regulan la misma materia: beneficios o mejoras económicas producto de una negociación colectiva o arbitraje. No obstante, se debe resaltar que mientras la Ley del Presupuesto 2015, simplemente prohíbe cualquier tipo de mejora, la Ley del Fortalecimiento de la SUNAT autoriza tales beneficios siempre y cuando se respete el límite máximo del 1% del incremento anual del incremento anual de los recursos de la entidad.

36. Por tal motivo podemos advertir que estamos frente a dos (2) normas que regulan simultáneamente el mismo supuesto de hecho, pero de modo incompatible entre sí, pues mientras la Ley del Presupuesto 2015 prohíbe los incrementos remunerativos, la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT los permite, aunque les impone un límite. Como vemos, nos enfrentamos a un conflicto de normas jurídicas que debe ser solucionado aplicando la norma especial y posterior sobre la general anterior, conforme a los principios admitidos en el campo de la Teoría General del Derecho y ratificados por el Tribunal Constitucional:

"(...) un precepto de contenido especial prima sobre el de mero criterio general. Ello implica que cuando dos normas de similar jerarquía establecen disposiciones contradictorias o alternativas, pero una es aplicable a un aspecto más general de situación y la otra a un aspecto restringido, prima está en su campo específico. En suma, se aplica la regla de *lex posterior generalis non derogat priori specialis* (la ley posterior general no deroga a la anterior especial)

Este criterio surge de conformidad con lo dispuesto en el inciso B) del artículo 139 de la Constitución y en el artículo 8° del Título Preliminar del Código Civil, que

dan fuerza de la ley a los principios generales del derecho en los casos de lagunas normativas.¹²

37. Como se puede apreciar de la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT es una norma especial en relación con la Ley de Presupuesto 2015, en tanto que regula el mismo supuesto de hecho pero con un espectro más restringido y específico. Consecuentemente y en materia de reconocimiento de incrementos remunerativos y mejorar las condiciones laborales a favor del personal de SUNAT, primará la aplicación de la Ley del Fortalecimiento de la SUNAT en lugar de la Ley de Presupuesto 2015.

IV. SOBRE EL CONTENIDO DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LA SUNAT, LEY Nº 29816

38. Como ya se mencionó, de conformidad con la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT, si es posible la aprobación de incrementos, beneficios y/o mejoras en las condiciones de trabajo y de empleo, dado que la prohibición contenida en la Ley de Presupuesto 2015 no resulta aplicable. 14 Sentencia recaída en el Expediente No 47-2004-AI/TC

39. Ahora bien, la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT no reconoce la viabilidad de estos incrementos de forma absoluta, pues establece que la fuente de financiamiento de tales incrementos y mejoras puede ser como máximo el equivalente al 1% del incremento anual de los recursos a que se refiere el artículo 13° de la referida norma, al año anterior al proceso de negociación colectiva o arbitraje.

40. De esta manera, resulta pertinente citar el artículo 13° de la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT, el cual establece lo siguiente:

"Artículo 13: Recursos Propios

Constituyen recursos propios de la SUNAT:

- a. El 1.5% de todos los tributos y aranceles, correspondientes a las importaciones que recaude o administre la SUNAT y cuya recaudación sea ingreso de Tesoro Público.
- b. El 1.6% de todos los tributos que recaude o administre la SUNAT excepto los aranceles, el impuesto a las Transacciones Financieras.
- c. El 1.4% de todo concepto que administre y/o recaude respecto de las aportaciones a ESSALUD y a la ONP, y de lo que se recaude en función de los convenios que firme la SUNAT con dichas entidades.
- d. Los ingresos generados por los servicios que preste y las publicaciones que realice.
- e. Los legados, donaciones, transferencias y otros provenientes de cooperación internacional previamente aceptados.
- f. El 10% del producto de los remates que realice
- g. El 0.2% de lo que se recaude respecto a los tributos cuya administración se le encargue y que no constituyan rentas del Tesoro Público.
- h. Otros aportes de carácter público o privado.
- i. La renta generada por los depósitos de sus ingresos propios en el sistema financiero. Los saldos de balance correspondientes a la diferencia entre los ingresos anuales de la SUNAT y los gastos devengados en el mismo periodo se podrán incorporar al presupuesto de la SUNAT del siguiente ejercicio, siguiendo el procedimiento previsto en el numeral 42.1 de artículo 42 de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, no siendo aplicable el numeral 42.2 de dicho artículo. Los recursos referidos en el párrafo anterior no podrán destinarse a gastos relacionados a la Partida de gasto 2.1.1 "Retribuciones y complementos en efectivo", ni a la partida 2.2.1 "Pensiones"."

¹² Sentencia recaída en el Expediente No 47-2004-AI/TC

41. Como se puede apreciar en el artículo 13° se citan todos los ingresos que constituyen recursos propios de la SUNAT. El exceso existente entre la totalidad de los recursos propios de un ejercicio y el ejercicio anterior al de la realización de la negociación colectiva o arbitraje, es el monto que servirá de base para calcular el 1% que puede ser afectado al financiamiento de los incrementos, beneficios y mejoras provenientes de tal negociación o arbitraje.

42. En ese sentido resulta innegable que exista limitación expresa de la fuente que pueda ser afectada para el financiamiento de un eventual convenio colectivo, la cual se encuentra contenida en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT. Esta limitación. Sin perjuicio de ello, y tal como sucede con cualquier entidad pública, inclusive aquellas que se encuentren sometidas a las prohibiciones de la ley de presupuesto 2015, es factible que durante el transcurso del año se adopten las acciones administrativas necesarias para incorporar dentro de una partida presupuestal, aquellos importes que deban financiar mayores egresos.

43. En el presente caso es pertinente rescatar que, a pesar de haber solicitado la información necesaria a la fecha de la emisión del presente laudo, los miembros del Tribunal Arbitral no conocemos con certeza a cuánto asciende definitivamente el 1% de la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT, dispositivo que, desde nuestra óptica, da luces de un inicial esfuerzo del estado por armonizar el derecho a la negociación colectiva con las limitaciones presupuestarias.

44. En ese contexto, y considerando los plazos a los que se encuentra sometido el presente arbitraje, que el Tribunal Arbitral ha elegido una de las propuestas finales de las partes y ha decidido atenuarlos por razones de equidad y por las consideraciones señaladas anteriormente.

IV. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL.

45. En atención a lo dispuesto 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 planteamiento de una y otra, estando facultado no obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida en atención a los elementos de juicio entre los cuales se encuentran el dictamen económico correspondiente.

46. El Tribunal Arbitral ha procedido a analizar las propuestas finales presentadas por las partes en el acto de instalación, desde la perspectiva mencionada en los considerandos precedentés, llegando a la conclusión de que la propuesta final de SUNAT, el no incluir incrementos económicos para el periodo materia de negociación en varios rubros resulta inelegible, razón por la cual se elige la propuesta del SINMATRA SUNAT la cual se ha atenuado por razones de equidad.

47. En tal escenario, dado que se ha acogido la propuesta del SINMATRA SUNAT atenuada por razones de equidad y considerando que la SUNAT es una entidad pública cuyos egresos son financiados con cargo a ingresos destinados a cumplir con una determinada finalidad pública, es razonable que la propuesta sea atendida con cargo al presupuesto destinado para ello conforme a la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT. En caso los egresos sean mayores al referido presupuesto, la SUNAT deberá solicitar y programar dichos saldos, tal como establece el Tribunal Constitucional en el fundamento 54° de la Sentencia recaída en el Expediente Nro. 008-2005-PI/TC:

"(...) 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 (...)"

- 4.12. La ley de fortalecimiento de la SUNAT N° 29816, a que se hace referencia tanto la SUNAT como el Dr. José Suarez Sanabria, en los fundamentos de su voto establece textualmente lo siguiente:

"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.

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."

- 4.13. A lo expuesto se agrega que la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT en escrito presentado en fecha abril 2016 precisa lo siguiente:

"La SUNAT en los procesos de negociación colectiva únicamente puede disponer del 1% del incremento de los recursos a que se refiere el art. 13 de Ley de Fortalecimiento. En este sentido, el presupuesto del ejercicio del 2015, ha sido distribuido entre el número de afiliados de las organizaciones sindicales de la SUNAT, en consecuencia nuestra propuesta económica (S/. 200 soles), se enmarca dentro del límite legal permitido. Siendo ello así, nuestra conducta no puede ser atribuida como una burla a los afiliados de la organización SINDICAL, más aún cuando la entidad tiene la obligación de cumplir un mandato imperativo establecido en la ley."

- 4.14. En consecuencia, conforme a lo expuesto en los párrafos anteriores, este Tribunal concluye que la presente negociación colectiva es procedente por cuanto en opinión del Tribunal (en este caso) no existe incompatibilidad de normas, por cuanto lo que corresponde aplicar es la norma especial sin más limitación que la establecida en la Novena disposición Complementaria y Final de la ley N° 29816 - Ley de Fortalecimiento de la SUNAT- referido al porcentaje de disposición para negociación colectiva y arbitraje, por lo que corresponde elegir una de las propuestas presentadas por las partes.

V. DE LA PROPUESTA ELEGIDA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL.

- 5.1. De conformidad con lo que establece el artículo 65° del TUO de la LRCT, el Tribunal 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 en atención a los elementos de juicio y documentación que obra en el expediente administrativo y en el expediente arbitral.

- 5.2. El Tribunal Arbitral deja expresa constancia que no obstante haber sido tramitado con antelación, la Autoridad de Trabajo no ha remitido el dictamen de la situación económica financiera, cuyas conclusiones deben ser tenerse presente a la emisión del laudo, lo cual ha sido además causa de la demora en el presente proceso, sin embargo se tiene a la vista el dictamen económico elaborado por el Ministerio de Trabajo, que ha sido presentado por el Sindicato, y que será tomado en cuenta como uno de los instrumentales que obran en el expediente.
- 5.3. El Tribunal, ha procedido a compulsar las propuestas finales presentadas por las partes, en el caso de la SUNAT al referirse esta concretamente a la ley de fortalecimiento de la SUNAT 29816 cuya a novena Disposición Complementaria Final transcribe, se admite expresamente que en los procesos de negociación colectiva se puede disponer únicamente del 1% del incremento de los recursos a que se refiere el Art. 13 de dicha norma, lo que resulta contradictorio con la propuesta final en la que no se propone el otorgamiento de condiciones económicas ni de trabajo acordes con el 1% que pueden disponer para la negociación colectiva, limitándose a efectuar propuestas no concretas, generalizaciones y posibilidades futuras no concordante con una propuesta final de negociación colectiva, ni mucho menos se da una explicación sobre la distribución del 1% entre todos los trabajadoras de la institución a través de sus diversas negociaciones colectivas, por lo que concluimos que la propuesta de la SUNAT no contiene en si una propuesta final de negociación colectiva que pueda ser elegida por el Tribunal Arbitral, es por todo ello que se opta por la propuesta presentada por el Sindicato.
- 5.4. Si bien el Tribunal Arbitral ha optado por la propuesta formulada por el Sindicato, para ello se tiene en cuenta el Dictamen Económico laboral N° 006-2016.MTPE/2/14.1 del Ministerio de Trabajo presentado por el Sindicato y que obra en autos, el superávit de la institución para el año de 2014 fue de S/ 187 889,850 así como el superávit preliminar al 30 de septiembre del 2015 de S/ 204 741 168 y demás elementos referidos en dicho dictamen, así como también la inflación correspondiente en la ciudad de Lima- Metropolitana del periodo julio del 2014 a mayo 2015 ha sido de 2.75 % según reporta el INEI, además deberá tenerse en cuenta que los incrementos a otorgarse no solo deben considerar la recuperación de la capacidad adquisitiva del beneficio existente, sino también una mejora en concordancia con lo dispuesto por el Art. 41° del TUO de la Ley N° 25593.

VI. DE LA ATENUACIÓN.

Conforme lo establece el Art. 65° del TUO-LRCT, el Tribunal Arbitral está en la obligación de recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, no pudiendo establecer una solución distinta ni combinar ambas propuestas, sin embargo está facultado por la naturaleza de un fallo de equidad a atenuar posiciones extremas de la propuesta elegida en atención a los elementos de juicio que se tienen en cuenta en la solución de la presente controversia por lo que conforme a los fundamentos expuestos:

SE RESUELVE:

CONDICIONES ECONÓMICAS: lo siguiente:

CLAUSULA CUATRO: SUNAT otorgará S/. 15.00 (quince 00/100 soles) diarios por RACIONAMIENTO (alimentación) a cada trabajador afiliado, por día afectivo de labor.

CLAUSULA CINCO: SUNAT otorgará S/. 12.00 (doce 00/100 soles) por día trabajado por TRANSPORTE DEL DOMICILIO AL/DEL CENTRO DE TRABAJO a los trabajadores afiliados.

CLAUSULA SEIS: SUNAT otorgará S/. 900.00 (novecientos 00/100 soles) a cada trabajador afiliado por ESCOLARIDAD y VACACIONES, tal como gozaba la anterior SUNAD.

CLAUSULA SIETE: SUNAT otorgará **UNA CANASTA NAVIDEÑA** por un valor de S/. 500.00 (quinientos 00/100 soles) en la primera semana de diciembre a cada trabajador afiliado.

COMPROMISO CON LA LIBERTAD SINDICAL: Conforme a lo siguiente:

CLAUSULA DIEZ: La SUNAT conviene en otorgar licencia sindical a la Junta Directiva del SINTRARE (ahora denominado SINMATRA SUNAT) por un total de 1 250 horas anuales para ser utilizadas para actos de cumplimiento obligatorio y previo acuerdo de la Junta Directiva, lo cual será comunicado con 48 horas de anticipación por el Secretario General o el Secretario General Adjunto en caso de ausencia del titular, debiendo la SUNAT dar respuesta dentro de dicho plazo.

CLAUSULA DOCE: La SUNAT permitirá el uso de sus instalaciones para la realización de asambleas, actividades culturales y de capacitación promovida por el Sindicato, todo lo cual deberá ser en concordancia con la SUNAT.

CLAUSULA CATORCE: La SUNAT conviene en otorgar al SINTRARE (ahora denominado SINMATRA SUNAT) una vitrina externa en las oficinas de la SUNAT, donde se tenga el mayor número de afiliados, para la publicación de sus actividades.

CLAUSULA DE CIERRE: Se otorga lo siguiente:

CLAUSULA DIECISIETE: La SUNAT otorgara por concepto de Bono por Cierre de Pliego la suma de S/. 3 000.00 (tres mil 00/100 soles) a cada uno de los trabajadores afiliados al SINTRARE SUNAT (ahora denominado SINMATRA SUNAT). Este beneficio será abonado dentro de los siete (7) días siguientes de suscrita la Convención Colectiva.

ALCANCE DE LA CONVENCION COLECTIVA: Se dispone lo siguiente:

CLAUSULA DIECIOCHO: Si perjuicio de lo celebrado en cada clausula, los acuerdos de la convención colectiva alcanzará a los afiliados del SINTRARE (ahora denominado SINMATRA SUNAT) que se encuentren Inscritos al SINMATRA SUNAT hasta el 20 de julio del 2015. Se deja constancia que los beneficios son para todos los trabajadores afiliados sin que se haga distinción o discriminación de su régimen laboral.

VIGENCIA: La presente convención colectiva tendrá vigencia de un año entre el 23 de julio del 2015 al 22 de julio del 2016.

VII. DE LAS POSICIONES QUE RESULTAN IMPROCEDENTES, RESPECTO DE LA PROPUESTA FINAL.

Que por tratarse de posiciones que tienen regulación especial o que requieren de normatividad especial, no corresponden ser amparadas por esta vía, son las siguientes:

CONDICIONES DE TRABAJO: las siguientes:

CLAUSULA UNO: La SUNAT conviene en realizar CURSO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, CURSO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y ADUANERA, o como se llame, ACTUALIZADO, a todos los trabajadores afiliados del SINTRARE (hoy denominado SINMATRA SUNAT) que deseen realizarlos. El curso será subvencionado íntegramente por la SUNAT y no originará descuentos a los afiliados por las horas del Curso.

CLAUSULA DOS: La SUNAT conviene que en cualquier incentivo, postulación, mérito, concurso, adecuación de cargo estructural, promoción, ascenso o para cualquier otro beneficio laboral o económico para el trabajador afiliado en el que se considere las Evaluaciones Anuales de Desempeño Laboral, no serán consideradas las evaluaciones impugnadas por el trabajador. Sólo se considerará las evaluaciones firmes, en caso no tener evaluaciones firmes se regresará al año en que tenga evaluación firme para efectos de su consideración.

CLAUSULA TRES: La SUNAT conviene en brindar un Diplomado cada año y una Maestría cada cinco años a los trabajadores afiliados al SINTRARE SUNAT (hoy SINMATRA SUNAT), en temas relacionados a nuestras funciones.

CONDICIONES ECONÓMICAS: Las siguientes:

CLAUSULA OCHO: SUNAT incrementará al doble su valor el **BONO POR PRODUCTIVIDAD ANUAL** que entrega actualmente a los trabajadores afiliados.

CLAUSULA NUEVE: La SUNAT otorgará UN **BONO MENSUAL DE S/. 1600.00** a los trabajadores afiliados que obtengan el grado de Magíster o hayan obtenido doble título profesional en Universidades reconocidas por el Estado, a efectos incentivar la continuación de la profesionalización y especialización de los trabajadores de la SUNAT.

COMPROMISO CON LA LIBERTAD SINDICAL: Las siguientes:

CLAUSULA ONCE: La SUNAT conviene en otorgar una oficina dentro de sus sedes de trabajo donde tenga afiliados el SINTRARE SUNAT (hoy SINMATRA SUNAT), con acceso a red e intranet a la organización sindical, para el cumplimiento de sus funciones.

CLAUSULA TRECE: La SUNAT conviene en otorgar una cuenta de correo electrónico institucional a nombre del Sindicato, para el cumplimiento de sus funciones.

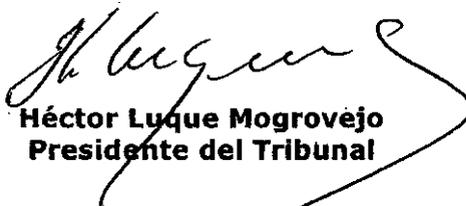
CLAUSULA QUINCE: La SUNAT conviene en otorgar facilidades en el centro de trabajo para la organización y funcionamiento de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Oficiales de la SUNAT denominada en forma abreviada como COOSUNAT (ahora denominada Cooperativa de Ahorro y Crédito de Trabajadores de la SUNAT -COOSUNAT la cual tiene RUC 20600279484), en vista de estar promovida, fomentada e integrada por afiliados del SINTRARE SUNAT (hoy SINMATRA SUNAT). Las facilidades constituirán en dar un ambiente (área de trabajo) por ciudad en cada unidad organizacional de la SUNAT a nivel nacional; dar autorización para emitir un comunicado por mes por el Administrador del Webmaster de la SUNAT promocionando e informando sobre la Cooperativa a toda la comunidad laboral de la SUNAT; permitir las inscripciones en línea de los trabajadores de la SUNAT a la Cooperativa utilizando para ello el INTRANET EN LÍNEA, ENCUESTAS EN LÍNEA u otra forma de Inscripción electrónica desde el Centro de Trabajo; permitir el uso de ambientes, auditorios u otras áreas de la SUNAT para el fomento, publicidad e inscripciones a la Cooperativa; permitir publicidad por la Revista "Comunicándonos" y por el Boletín Institucional Interno "Integrándonos" por lo menos una vez por mes.

CLAUSULA DIECISEIS: La SUNAT conviene en que las Evaluaciones Anuales de Desempeño Laboral de los dirigentes sindicales y negociadores de pliegos de Reclamos del SINTRARE SUNAT (hoy SINMATRA SUNAT), sea realizada por una institución representativa externa, pudiendo ser la Autoridad de Trabajo, para tal efecto se pondrá a disposición de dicha Institución los proyectos de resultados de evaluación por parte de la SUNAT, pudiendo el evaluado contradecir, ambos con los sustentos documentarios respectivos. El resultado de la evaluación será vinculante para la SUNAT y deberá obligatoriamente registrarlo para el trabajador sin desmedro o perjuicio alguno para

este. Dichos resultados son impugnables por el trabajador conforme a la normatividad vigente.

VIII. DE LAS COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO ARBITRAL:

No habiendo sido el pago de costas y costos parte de la propuesta final, corresponde exonerar a la SUNAT de dicho pago.


Héctor Luque Mogrovejo
Presidente del Tribunal


Hugo Salas Ortiz
Árbitro

José Suarez Zanabria
Árbitro


Estefanie Yañez Huaco
Secretaria

El arbitro de la SUNAT, Abogado José Suárez Zanabria no suscribe el presente laudo por cuanto presentó voto en discordia.

FUNDAMENTO DE VOTO EN DISCORDIA

DEL ÁRBITRO JOSE ALEJANDRO SUÁREZ ZANABRIA

Expediente : 0001-2015-LA-TA/HL-HS-JS
Materia : Pliego de Reclamos de Reclamos Periodo 2015
Empleador : Superintendencia Nacional de Aduanas y de
Administración Tributaria - SUNAT
Sindicato : Sindicato Macroregional de Trabajadores de la
Superintendencia Nacional de Aduanas y
Administración Tributaria -SINMATRA SUNAT
Secretario : Abogada Estefanie E. Yañez Huaco

Puesto para su análisis el laudo aprobado por mayoría, la propuesta final formulada por el Sindicato Macroregional de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria -SINMATRA SUNAT, el suscrito emite voto en discordia sustentado en los siguientes puntos:

1. Respecto a las condiciones económicas la SUNAT se encuentra imposibilitada legalmente de otorgar los beneficios económicos que ha propuesto la organización sindical, pues ello implicaría la transgresión expresa de lo dispuesto por la novena Disposición Complementaria Final de la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT - Ley Nro. 29816, que a la letra señala:

"Los procesos de negociación colectiva o arbitraje en materia laboral se desarrollan con sujeción a las normas de derecho respectivas y presupuestarias vigentes."

2. 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 negociación colectiva o arbitraje.

3. 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"

4. Esta norma se encuentra en consonancia con la sentencia de inconstitucionalidad emitida por el Tribunal Constitucional en los expedientes Nro. 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, porque permite la negociación colectiva sujeta a límites en razón del Principio de Equilibrio Presupuestario del Estado consagrado en el artículo 78° de la Constitución Política.

5. En relación a la libertad sindical, debe tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 31 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual establece que dicho beneficio es establecido por convención colectiva o en su defecto por el Reglamento de la Organización Sindical. Cabe precisar, que el artículo 42° del mismo cuerpo legal dispone el límite en fa

representación de acuerdo al número de trabajadores afiliados. En el caso de autos, tenemos que el sindicato cuenta con 34 trabajadores afiliados, por lo que su representación no debe exceder de tres trabajadores.

6. En relación a la cláusula veintisiete, la relación colectiva es un mecanismo legalmente diseñado para que los trabajadores y los empleadores puedan convencionalmente acordar las condiciones de trabajo. Debemos entender como trabajador a aquel que efectivamente otorga su fuerza de trabajo a cambio de una contraprestación económica otorgada por su empleador. Ello implica que los acuerdos que nazcan entre estas dos partes alcanzarán únicamente a los afiliados al momento de la suscripción del acuerdo colectivo, ello no resta la posibilidad de sus derechos colectivos. Pero de ninguna manera puede pretenderse que sujetos que no son parte de la negociación colectiva se les incluya como beneficiarios de los alcances del convenio colectivo.

I. RELACIÓN ENTRE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LAS NORMAS PRESUPUESTARIAS

El empleo público y su vinculación con el derecho a la negociación colectiva

7. La titularidad de los derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical a favor de los trabajadores estatales no ha estado exenta de polémica a nivel doctrinario. En efecto, por un lado, los representantes del unilateralismo tradicional negaban el ejercicio de tales derechos a favor de los servidores públicos bajo el argumento de que el Estado tiene el derecho a determinar en forma unilateral las remuneraciones de los servidores públicos por ser el representante de la voluntad popular (o de los intereses generales).¹

8. Actualmente, dicha posición ha sido superada. En efecto, de acuerdo a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los alcances de los derechos fundamentales deben interpretarse en atención a lo establecido en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú. Por tal motivo, a efectos de determinar la titularidad del referido derecho, es necesario considerar lo dispuesto en los Convenios Nro. 87, 98 y 151 de la OIT.

9. Los referidos Convenios comprenden en su ámbito de aplicación a los trabajadores tanto privados como públicos, excluyendo únicamente a los sujetos que han sido señalados en el artículo 42° De nuestra Constitución. En el mismo sentido, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional:

"(...) en ese sentido, la Constitución reconoce en su artículo 42° el derecho de sindicación de los servidores públicos. Consecuentemente, las organizaciones sindicales de los servidores públicos serán titulares del derecho a la negociación colectiva, con las excepciones que establece el mismo artículo 42°, a saber los funcionarios del Estado con poder de decisión,

¹ OZAKI MUNERO. Las relaciones del trabajo en la administración pública. Revista Internacional del Trabajo, Nro. 3. Ginebra, 1987. Pp.314.

los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.”²

10. Tal criterio es compartido por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT por cuanto considera que el derecho a la libertad sindical se encuentra integrado por una faceta orgánica, por una faceta dinámica a la negociación colectiva, así como por cualquier otra actividad relacionada con la defensa de los intereses de sus miembros.³

11. Por ello, podemos concluir que aquellas personas que prestan servicios bajo una relación de subordinación y dependencia son titulares de todos los derechos constitucionales laborales, incluidos los de libertad sindical, negociación colectiva y huelga consagrados en el artículo 28° del referido cuerpo normativo, independientemente de la naturaleza pública o privada de sus trabajadores.

12. No obstante lo señalado, y tal como sucede con otros derechos fundamentales, el derecho a la libertad sindical, y de forma específica el derecho a la negociación colectiva, no es un derecho absoluto que deba o pueda ser ejercido de forma irrestricta por sus titulares en todo momento, pues ha sido plenamente reconocida la constitucionalidad de la modulación del ejercicio de los derechos fundamentales en determinadas ocasiones:

“(…) conforme al criterio uniforme de este Colegiado, ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues podrá restringirse: a) cuando no se afecte su contenido esencial, esto es, en la medida en que la limitación no haga perder al derecho de toda funcionalidad en el esquema de valores constitucionales; y, b) cuando la limitación del elemento “no esencial” del derecho fundamental tenga por propósito la consecución de un fin constitucionalmente legítimo y sea idónea y necesaria para conseguir tal objetivo (principio de proporcionalidad).”⁴

13. En tal escenario, corresponde analizar si el derecho a la negociación colectiva puede, en algunas ocasiones, ser objeto de limitaciones constitucionalmente amparables. En ese sentido, un referente ineludible para la determinación de los límites que podrían ser aplicados eventualmente al ejercicio del derecho a la negociación colectiva lo constituye el artículo 77° de nuestra propia Constitución que establece lo siguiente:

“La administración económica y financiera del Estado se rige por el presupuesto que anualmente aprueba el Congreso. La estructura del presupuesto del sector público contiene dos secciones: Gobierno Central e instancias descentralizadas. El presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización (...)”

² Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 008-2005-PI/TC

³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Libertad sindical y negociación colectiva. OIT. Ginebra, 1994. Pp.65

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 0011-2004-AI/TC

14. De lo transcrito podemos colegir que, a diferencia de un empleador privado, el Estado a través de sus diversas entidades no cuenta con un limitado e irrestricto margen de actuación en materia económica y financiera que le permita válidamente autorizar y ejecutar mejoras en las condiciones laborales de sus trabajadores, toda vez que se encuentre sometido y sujeto a controles presupuestales de obligatorio cumplimiento y observancia.

15. No debemos perder de vista que el Estado tiene como principal finalidad promover el bienestar general de la sociedad, para lo cual necesita contar con un presupuesto equilibrado que le permita actuar y materializar las políticas públicas necesarias para obtener dicho fin. Es así que el Estado se sujeta a las normas de derecho público de diversa índole dentro de las cuales se encuentran las normas presupuestarias, las cuales se expiden sobre la base del artículo 77° antes referido.

16. Es por ello que el reconocimiento y ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el sector público deber ser abordado considerando el interés público que sustenta la existencia y actuación de las entidades estatales. Partiendo de esta premisa, las partes necesariamente deben admitir como válido un ejercicio equilibrado de los derechos laborales de naturaleza colectiva que impliquen el egreso de fondos públicos, siendo razonable armonizar estos derechos con el principio de equilibrio presupuestario y la situación financiera y presupuestal de la entidad y, con ello, la consecución de los fines públicos encomendados.

17. Tal postura es compartida por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente Nro. 008-2005-PI/TC en la cual se ha señalado que:

"(...) 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."

18. En el mismo sentido, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reconocido las peculiaridades de la negociación colectiva en el ámbito público:

"El Comité ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 1994, cuando esta manifiesta que: aun cuando el principio de autonomía de las partes en la negociación colectiva conserva su validez, por lo que se refiere a los funcionarios y empleados públicos amparados por el Convenio Nro. 151, este ha de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, dadas las características particulares de la administración pública."⁵

19. En ese sentido, toda negociación colectiva en la que intervienen una entidad pública y sus trabajadores debe ser materializada interpretando sistemáticamente los artículos 28° y 77° de la

⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Pp. 1038.

Constitución, en mérito a lo cual deben armonizarse: (i) el fomento de la negociación colectiva y la promoción de soluciones pacíficas para los conflictos laborales y (ii) la ejecución de un presupuesto equilibrado y equitativo, teniendo presente que conforme al artículo 44° de nuestra Constitución, uno de los deberes primordiales del Estado es promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación, garantizado la plena vigencia de los derechos humanos.

20. Por tal motivo, la negociación colectiva en el sector público debe ser materia de reglas y consideraciones especiales y distintas a las aplicables en el sector privado con la finalidad de lograr la ponderación de ambos intereses. En este punto, concordamos con lo señalado por el profesor Edgardo Balbín:

"La superación de las objeciones dogmáticas al derecho de negociación colectiva de los trabajadores públicos tiene por objeto la reafirmación de la centralidad del derecho para la implantación de una efectiva libertad sindical y para el sistema de relaciones laborales en su conjunto. Sin embargo, no significa necesariamente que la regulación del derecho de negociación colectiva pueda o deba ser la misma que en el sector privado.

Por el contrario, la innegable especialidad de la relación de empleo público fundada en el influjo del interés público sobre localización de segmentos de la relación de empleo nos conduce a la conformación de un ejercicio particularizado del derecho (...)"⁶

21. Por lo señalado, podemos concluir que el ejercicio del derecho de negociación colectiva de los trabajadores estatales debe ser regulado razonablemente a efectos de armonizarlo con las disposiciones presupuestales aprobadas para el eficiente funcionamiento del aparato estatal y las prioridades de política pública, en tanto, los fondos que servirán para financiar una eventual mejora de condiciones laborales provienen del presupuesto público.

II. SOBRE EL ARBITRAJE Y SU VINCULACIÓN CON LA LIBERTAD SINDICAL

2.1. El arbitraje como medio de solución de conflictos:

22. Dentro del ejercicio del derecho a la negociación colectiva, los sujetos involucrados en un conflicto sobre materia laboral resulta plenamente válido que busquen un medio para solucionar sus diferencias, ya sea de manera directa o través de un tercero.

23. Uno de estos medios de solución de controversias es el arbitraje, el cual constituye una forma heterónoma de resolución de conflicto de intereses a través del cual los sujetos involucrados deciden someter su discusión a la decisión de un tercero.

El Tribunal Constitucional ha señalado que *"El arbitraje se define como el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje laboral, en el ámbito privado, se logra cuando los*

⁶ BALBIN TORRES, Edgardo. Unilateralismo y negociación colectiva en la Administración Pública. Lima. PUCP, 2005. Pp. 180.

actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto. Dentro de ese contexto, los agentes negociadores deciden someter el diferendo a arbitraje"⁷

24. Al respecto, consideramos relevante señalar que existen dos tipos de conflictos que puedan ser materia arbitraje los conflictos de derechos y los conflictos de interés. Sobre el particular, el Comité de Libertad Sindical señala:

*"Generalmente se realiza una distinción entre dos tipos de conflictos: por una parte los conflictos de derechos (a veces también llamadas quejas) relativos a la aplicación o la interpretación de un convenio colectivo, y por otra parte, los conflictos de intereses relativos a la determinación de un convenio colectivo o a la modificación a través de la negociación colectiva de los salarios y otras condiciones de trabajo normativas y económicas previstas en un convenio colectivo existente"*⁸

25. Siguiendo tal orientación, Julio Vega López señala que el tipo de arbitraje vendrá dado por el motivo de divergencia si se busca determinada interpretación de una norma, nos encontraremos ante un arbitraje de naturaleza jurídica y, por ende, el laudo se ha de fundar en derecho, ajustando su razonamiento a las fuentes del derecho vigentes de aplicación.

Por otro lado, sostiene Vega, lo más frecuente será que el conflicto tenga por objeto la negociación de un convenio colectivo, en estos casos nos encontramos ante conflicto de interés o de regulación y, por ende el arbitraje se ha de dictar en "equidad", es decir, conforme a criterios de justicia y de oportunidad y atendiendo a los méritos de fondo del caso creando la norma jurídica a la que las partes hubieran podido dar a luz.

26. En el caso que nos ocupa es evidente que estamos frente a un conflicto de intereses. En tal sentido, el objeto del presente laudo es resolver el conflicto de intereses entre la SUNAT y el SINMATRA SUNAT.

27. El arbitraje laboral se encuentra regulado en el artículo 61° de la TUO-LCRT de la siguiente manera: *"si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje"*

28. Sobre el particular, debe tenerse que la regla en materia de arbitraje es que éste sea voluntario. Cabe recordar que, en términos generales, el fundamento del arbitraje, como medio alternativo de solución de conflictos, reposa en la voluntad de las partes, por medio del cual someten a este mecanismo fundamentalmente privado, dentro del respeto de determinados derechos fundamentales en orden de procesar.

29. El pensamiento jurídico es pacífico al reconocer la esencialidad de la voluntad para someter una controversia al fuero arbitral. Así Faustino Cordón Moreno señala que "(...) el fundamento del arbitraje como institución para la solución de cuestiones litigiosas se encuentra en la voluntad de

⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 008-2005-PI/TC

⁸ OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO. Libertad sindical y negociación colectiva. 1994. Párrafo 255.

los contratantes que aceptan previamente la decisión de los árbitros.”¹¹ Por su parte de acuerdo a Salvatore Satta, “el arbitraje es una especie de composición de controversia que sustituye al propio juicio, los juicios de otras personas como ellas y lo aceptan como un juicio propio; manifestándose la voluntad de transigir”¹²

30. Siendo el arbitraje voluntario la regla general existen casos en que resulta válida la existencia de un arbitraje obligatorio. En efecto, los órganos de control de la OIT permiten la aplicación de un arbitraje obligatorio en determinados supuestos de excepción, dentro de los cuales se encuentra la función pública¹³.

31. En tal panorama podemos concluir que las negociaciones colectivas en el sector público si resulta posible establecer un arbitraje obligatorio a iniciativa de una de las partes, por ejemplo, a iniciativa de la organización sindical. Dicho esto, cabe destacar que en el presente arbitraje ambas partes han designado voluntariamente a sus árbitros y éstos, a su vez, designaron al Presidente del Tribunal Arbitral.

III. SOBRE EL CONFLICTO ENTRE LA LEY DE PRESUPUESTO DEL EJERCICIO 2015 Y LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LA SUNAT, LEY NO. 29816

32. A efectos de elegir una de las propuestas finales presentadas por las partes las cuales suponen un otorgamiento mayores beneficios y condiciones de empleo a favor de los miembros del SÍNMATRA SUNAT, es pertinente establecer qué norma desarrolla el contenido del artículo 77° de la Constitución a la fecha.

33. Por un lado, tenemos la Ley No 30281, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015 (en adelante, la Ley de Presupuesto 2015). El artículo 6° de esta norma prohíbe el otorgamiento, reajuste o incremento de beneficios económicos a favor de funcionarios públicos pueda ser dispuesto por la vía del arbitraje laboral.

34. De otro lado, tenemos la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley No 29816, Ley de Fortalecimiento de la SUNAT, permite el otorgamiento, reajuste o incremento de beneficios económicos a favor de los trabajadores de esta entidad pública, limitado dichos reajustes o incrementos a un tope: “el equivalente al uno por ciento (1%) del incremento anual de los recursos

¹¹GORDÓN MORENO, Faustino y Jurisdicción, algunas cuestiones polémicas, Madrid Civitas, 2010. P=16

¹²El párrafo 564 de la recopilación de decisiones y principios del comité de libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT señala textualmente que: “El arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto de trabajo y a una huelga solo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que una huelga solo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada, e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o sea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda o parte de la población.”

a que se refiere el artículo 13° de la presente norma, al año anterior al proceso de negociación colectiva o arbitraje.”

35. Tal como se puede apreciar, ambas normas regulan la misma materia: beneficios o mejoras económicas producto de una negociación colectiva o arbitraje. No obstante, se debe resaltar que mientras la Ley del Presupuesto 2015, simplemente prohíbe cualquier tipo de mejora, la Ley del Fortalecimiento de la SUNAT autoriza tales beneficios siempre y cuando se respete el límite máximo del 1% del incremento anual del incremento anual de los recursos de la entidad.

36. Por tal motivo podemos advertir que estamos frente a dos (2) normas que regulan simultáneamente el mismo supuesto de hecho, pero de modo incompatible entre sí, pues mientras la Ley del Presupuesto 2015 prohíbe los incrementos remunerativos, la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT los permite, aunque les impone un límite. Como vemos, nos enfrentamos a un conflicto de normas jurídicas que debe ser solucionado aplicando la norma especial y posterior sobre la general anterior, conforme a los principios admitidos en el campo de la Teoría General del Derecho y ratificados por el Tribunal Constitucional:

“(…) un precepto de contenido especial prima sobre el de mero criterio general. Ello implica que cuando dos normas de similar jerarquía establecen disposiciones contradictorias o alternativas, pero una es aplicable a un aspecto más general de situación y la otra a un aspecto restringido, prima está en su campo específico.

*En suma, se aplica la regla de *lex-posteriori generalis non derogat priori specialis* (la ley posterior general no deroga a la anterior especial)*

*Este criterio surge de conformidad con lo dispuesto en el inciso B) del artículo 139 de la Constitución y en el artículo 8° del Título Preliminar del Código Civil, que dan fuerza de la ley a los principios generales del derecho en los casos de lagunas normativas.*¹⁴¹⁰

37. Como se puede apreciar de la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT es una norma especial en relación con la Ley de Presupuesto 2015, en tanto que regula el mismo supuesto de hecho pero con un espectro más restringido y específico. Consecuentemente y en materia de reconocimiento de incrementos remunerativos y mejorar las condiciones laborales a favor del personal de SUNAT, primará la aplicación de la Ley del Fortalecimiento de la SUNAT en lugar de la Ley de Presupuesto 2015.

IV. SOBRE EL CONTENIDO DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LA SUNAT, LEY NO 29816

38. Como ya se mencionó, de conformidad con la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT, si es posible la aprobación de incrementos, beneficios y/o mejoras en las condiciones de trabajo y de empleo, dado que la prohibición contenida en la Ley de Presupuesto 2015 no resulta aplicable.

¹⁴ Sentencia recaída en el Expediente No 47-2004-AI/TC

39. Ahora bien, la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT no reconoce la viabilidad de estos incrementos de forma absoluta, pues establece que la fuente de financiamiento de tales incrementos y mejoras puede ser como máximo el equivalente al 1% del incremento anual de los recursos a que se refiere el artículo 13° de la referida norma, al año anterior al proceso de negociación colectiva o arbitraje.

40. De esta manera, resulta pertinente citar el artículo 13° de la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT, el cual establece lo siguiente:

"Artículo 13: Recursos Propios

Constituyen recursos propios de la SUNAT:

- a) El 1.5% de todos los tributos y aranceles, correspondientes a las importaciones que recaude o administre la SUNAT y cuya recaudación sea ingreso de Tesoro Público.*
- b) El 1,6% de todos los tributos que recaude o administre la SUNAT excepto los aranceles, el impuesto a las Transacciones Financieras.*
- c) El 1,4% de todo concepto que administre y/o recaude respecto de las aportaciones a ESSALUD y a la ONP, y de lo que se recaude en función de los convenios que firme la SUNAT con dichas entidades.*
- d) Los ingresos generados por los servicios que preste y las publicaciones que realice.*
- e) Los legados, donaciones, transferencias y otros provenientes de cooperación internacional previamente aceptados.*
- f) El 10% del producto de los remates que realice*
- g) El 0,2% de lo que se recaude respecto a los tributos cuya administración se le encargue y que no constituyan rentas del Tesoro Público.*
- h) Otros aportes de carácter público o privado.*
- i) La renta generada por los depósitos de sus ingresos propios en el sistema financiero. Los saldos de balance correspondientes a la diferencia entre los ingresos anuales de la SUNAT y los gastos devengados en el mismo periodo se podrán incorporar al presupuesto de la SUNAT del siguiente ejercicio, siguiendo el procedimiento previsto en el numeral 42.1 de artículo 42 de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, no siendo aplicable el numeral 42.2 de dicho artículo. Los recursos referidos en el párrafo anterior no podrán destinarse a gastos relacionados a la Partida de gasto 2.1.1 "Retribuciones y complementos en efectivo", ni a la partida 2.2.1 "Pensiones"."*

41. Como se puede apreciar en el artículo 13° se citan todos los ingresos que constituyen recursos propios de la SUNAT. El exceso existente entre la totalidad de los recursos propios de un ejercicio y el ejercicio anterior al de la realización de la negociación colectiva o arbitraje, es el monto que servirá de base para calcular el 1% que puede ser afectado al financiamiento de los incrementos, beneficios y mejoras provenientes de tal negociación o arbitraje.

42. En ese sentido resulta innegable que exista limitación expresa de la fuente que pueda ser afectada para el financiamiento de un eventual convenio colectivo, la cual se encuentra contenida

en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT. Esta limitación. Sin perjuicio de ello, y tal como sucede con cualquier entidad pública, inclusive aquellas que se encuentren sometidas a las prohibiciones de la ley de presupuesto 2015, es factible que durante el transcurso del año se adopten las acciones administrativas necesarias para incorporar dentro de una partida presupuestal, aquellos importes que deban financiar mayores egresos.

43. En el presente caso es pertinente rescatar que, a pesar de haber solicitado la información necesaria a la fecha de la emisión del presente laudo, los miembros del Tribunal Arbitral no conocemos con certeza a cuánto asciende definitivamente el 1% de la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT, dispositivo que, desde nuestra óptica, da luces de un inicial esfuerzo del estado por armonizar el derecho a la negociación colectiva con las limitaciones presupuestarias.

44. En ese contexto, y considerando los plazos a los que se encuentra sometido el presente arbitraje, que el Tribunal Arbitral ha elegido una de las propuestas finales de las partes y ha decidido atenuarlos por razones de equidad y por las consideraciones señaladas anteriormente.

IV. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

45. En atención a lo dispuesto 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 planteamiento de una y otra, estando facultado no obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida en atención a los elementos de juicio entre los cuales se encuentran el dictamen económico correspondiente.

46. El Tribunal Arbitral ha procedido a analizar las propuestas finales presentadas por las partes en el acto de instalación, desde la perspectiva mencionada en los considerandos precedentes, llegando a la conclusión de que la propuesta final de SUNAT, el no incluir incrementos económicos para el periodo materia de negociación en varios rubros resulta inelegible, razón por la cual se elige la propuesta del SINMATRA SUNAT la cual se ha atenuado por razones de equidad.

47. En tal escenario, dado que se ha acogido la propuesta del SINMATRA SUNAT atenuada por razones de equidad y considerando que la SUNAT es una entidad pública cuyos egresos son financiados con cargo a ingresos destinados a cumplir con una determinada finalidad pública, es razonable que la propuesta sea atendida con cargo al presupuesto destinado para ello conforme a la Ley de Fortalecimiento de la SUNAT. En caso los egresos sean mayores al referido presupuesto, la SUNAT deberá solicitar y programar dichos saldos, tal como establece el Tribunal Constitucional en el fundamento 54° de la Sentencia recaída en el Expediente Nro. 008-2005-PI/TC:

"(...) 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 (...)"

48. Sobre la base de las consideraciones anotadas, he efectuado los argumentos que sustentan mi voto en discordia.

111

111

33

33

CLAÚSULA ONCE. Otorgar a todos los trabajadores que laboran en áreas operativas el BONO DE RIESGO MENSUAL sin distinción de zona o área de trabajo.

CLAÚSULA DOCE. SUNAT incrementará al doble su valor el BONO POR PRODUCTIVIDAD ANUAL que entrega actualmente a los trabajadores.

CLAÚSULA TRECE. SUNAT otorgará UN BONO DE S/. 1500.00 a los Jefes de Grupo Operativo, Puesto, Patrullas o Base de las Intendencia de Mollendo (fusionada con la Intendencia de Aduana de Arequipa), según los Roles de Servicio Mensual, por la responsabilidad que asumen al ser Jefes.

CLAÚSULA CATORCE. SUNAT otorgará UN BONO DE S/. 1500.00 a todos los trabajadores integrantes de los Grupo Operativo, Puesto, Patrullas o Base de la Intendencia de Aduana de Mollendo (fusionada con la Intendencia de Aduana de Arequipa), que hayan cumplido sus metas operativas mensuales según el POI, bastando que un grupo haya cumplido su meta específica asignada por la Oficina de Oficiales para ser merecedor al Bono cada integrante, sin distinción de su régimen laboral.

CLAÚSULA QUINCE. SUNAT otorgará UN BONO DE S/. 1500.00 a todos los trabajadores integrantes de los Grupo Operativo, Puesto, Patrullas o Base de la Intendencia de Aduana de Mollendo (fusionada con la Intendencia de Aduana de Arequipa), que hayan cumplido sus metas operativas mensuales según el POI y hayan quedado como Grupo en primer lugar con mayor monto incautado medido en valor aduanero CIF (US\$), lo cual servirá para incentivar el cumplimiento de las metas.

CLAÚSULA DIECISEIS. La SUNAT conviene en ascender al nivel inmediato superior en su línea de carrera, por ende pasará al nivel remunerativo inmediato superior a los trabajadores que hayan obtenido por lo menos el calificativo promedio superior al 50% en las últimas tres (3) Evaluaciones de Desempeño Anual (2011 al 2013).

CLAÚSULA DIECISIETE. La SUNAT conviene en ascender al nivel inmediato superior en su línea de carrera, por ende pasará al nivel remunerativo inmediato superior a los trabajadores afiliados que durante su desempeño en su vida laboral, hayan obtenido reconocimiento o felicitación escrita de carácter nacional o internacional, por el destacado desempeño de sus funciones en la Institución.

CLAÚSULA DIECIOCHO. La SUNAT otorgará UN BONO MENSUAL DE S/. 1500.00 a los trabajadores que obtengan el grado de Magíster o hayan obtenido doble título profesional en Universidades reconocidas por el Estado, a efectos incentivar la continuación de la profesionalización y especialización de los trabajadores de la SUNAT.

COMPROMISO CON LA LIBERTAD SINDICAL: La SUNAT conviene y acuerda en lo siguiente:

CLAÚSULA DIECINUEVE. Modificar el Reglamento Interno de Trabajo en lo que afecta la libertad de expresión, de reunión y vulnera la inviolabilidad de las comunicaciones, asimismo, el derecho de denuncia penal conforme al Código Penal y al Código Procesal Penal, así como al derecho de denunciar ante la Autoridad de Trabajo o ante cualquier otra instancia, conforme a sus propias normas, donde no se exige como requisito acudir previamente ante el Órgano de Control Institucional de la SUNAT.

CLAÚSULA VEINTIDÓS. La SUNAT conviene en otorgar una oficina dentro de la Intendencia de Aduana de Arequipa (ahora denominada Agencia Aduanera Arequipa motivo de la fusión de las Intendencias de Aduana de Arequipa con Mollendo) con acceso a red e intranet a la organización sindical, para el cumplimiento de sus funciones.

CLAÚSULA VEINTICUATRO. La SUNAT conviene en otorgar una cuenta de correo electrónico institucional a nombre del Sindicato, para el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 3.- DECLARAR IMPROCEDENTE la Solicitud formulada por parte del Sindicato Macroregional de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – SINMATRA SUNAT, respecto de que se contemple la Etapa de Ejecución del Laudo Arbitral.

ARTÍCULO 4.- DECLARAR INFUNDADA la Nulidad deducida por parte de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT.

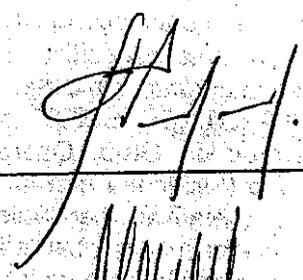
ARTÍCULO 5.- DISPONER la Exoneración de los Costos y Costas que haya irrogado el presente Proceso Arbitral.

ARTÍCULO 6.- DISPONER que el Secretario Arbitral cumpla con dar Lectura y Notificar a las Partes el presente Laudo Arbitral.

Comuníquese y Cúmplase

Firman los miembros del TRIBUNAL ARBITRAL

Abog. César Augusto Velarde Canaza



Abog. Hugo César Salas Ortiz

