

Proceso arbitral seguido entre:

INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA

y

**SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL
DE INNOVACIÓN AGRARIA SUTSA-INIA**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016 – 2017
Expediente N° 130-2016-MTPE/2.14

Laudo arbitral

Carlos Hugo Gutiérrez paredes
Presidente

Álvaro García Ramírez
Árbitro

Adolfo Ciudad Reynaud
Árbitro

Lima, 1 de julio de 2016



LAUDO ARBITRAL

En Lima, el 1 de julio de 2016, el Tribunal Arbitral integrado por el doctor Álvaro Melquíades García Ramírez, en calidad de Árbitro elegido por el Instituto Nacional de Innovación Agraria, INIA; el doctor Adolfo Ciudad Reynaud, en calidad de Árbitro elegido por el Sindicato Unitario de Trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria- SUTSA INIA; y el doctor Carlos Hugo Gutiérrez Paredes, en calidad de Presidente, a efectos de solucionar el Pliego de Reclamos 2016-2017 presentado por el Sindicato Unitario de Trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria- SUTSA INIA (en adelante el SINDICATO) al Instituto Nacional de Innovación Agraria (en adelante ENTIDAD);

Habiéndose cumplido con la Audiencia de Instalación, el señalamiento de las reglas de arbitraje, presentación de propuestas finales, dos Audiencias de Sustentación de las propuestas finales con las garantías constitucionales de defensa previstas; el Tribunal Arbitral, en ejercicio de las facultades concedidas al amparo del marco normativo vigente, emite el siguiente Laudo Arbitral:

I. ANTECEDENTES

1. Con fecha 29 de enero de 2016 el SINDICATO presentó a la ENTIDAD su pliego de Reclamos 2016 - 2017, para dar inicio al procedimiento de negociación colectiva, conforme al artículo 70° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil (RLSC), aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
2. El 3 de febrero de 2016, la ENTIDAD remitió copia del Pliego de Reclamos 2016-2017 a la Autoridad Nacional de Servicio Civil y al Ministerio de Economía y Finanzas, conforme al artículo 72° del RLSC.
3. Con fecha 26 de febrero de 2016, la ENTIDAD designó a la Comisión Negociadora, mediante Resolución Jefatural N° 0035-2016-INIA. Una vez iniciado el trato directo se llevaron a cabo 3 reuniones de fechas 7 de marzo de 2016, 10 de marzo de 2016 y 15 de marzo de 2016.
4. Mediante escrito de 16 de marzo de 2016, el SINDICATO comunicó a la ENTIDAD la conclusión de la etapa de trato directo debido a la falta de acuerdo entre las partes; así mismo el SINDICATO dejó constancia que entregó toda la documentación que les fue solicitada mediante Oficio N° 022-2016-SUTSA-INIA/JD, y pidió iniciar la etapa conciliatoria.
5. Con fecha 16 de marzo de 2016, el SINDICATO solicitó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dar inicio a la etapa de conciliación, por lo que mediante escrito de 18 de abril de 2016, la Subdirección de Negociaciones Colectivas citó a las partes a la primera audiencia de conciliación el 26 de abril de 2016.
6. El 18 de marzo de 2016, se emitió el Auto Directoral N° 90-2016/2/14, del Director General del Trabajo del Ministerio de Trabajo, en donde se avocó al conocimiento de la etapa de conciliación del procedimiento de negociación colectiva 2016-2017, y dispuso

que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General del Trabajo, sea la unidad orgánica encargada de sustanciar y tramitar dicha conciliación.

7. Con fecha 11 de abril de 2016, el SINDICATO comunicó a la ENTIDAD su requerimiento de dar inicio al proceso arbitral potestativo y designaron al doctor Adolfo Ciudad Reynaud como árbitro de parte, en vista que no habían podido llegar a ningún acuerdo y habiéndose vencido el plazo para hacerlo.
8. Con fecha 18 de abril, la ENTIDAD devolvió la solicitud de arbitraje, señalando que están a la espera de la convocatoria de la Audiencia de Conciliación. Con fecha 14 de abril de 2016, la Directora de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y RSEL, convocó a la reunión de conciliación para el día 22 de abril de 2016.
9. Que mediante Resolución Jefatural N° 71-2016- INIA, de fecha 21 de abril de 2016, la ENTIDAD otorgó a la Comisión Negociadora, conformada por Resolución Jefatural N° 35-2016-INIA, las facultades expresas para poder participar en la negociación y conciliación respecto del pliego de reclamos, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir cualquier acuerdo, de ser el caso, la convención colectiva de trabajo y todos aquellos actos relativos a la etapa de arbitraje, en caso se derive éste del procedimiento de negociación colectiva.
10. Con fecha 18 de abril de 2016, se emitió el Oficio N° 1281-2016-SERVIR/GDSH, dirigido al Director General de la Oficina de Administración de la ENTIDAD en el que se señaló que se mantienen vigentes y válidas las prohibiciones de negociación colectiva para incrementos remunerativos, y que en caso contrario, se declararán nulos los convenios colectivos o laudos arbitrales que vulneren lo señalado.
11. Con fecha 26 de abril, el SINDICATO comunicó a la ENTIDAD que habiéndose llevado a cabo la reunión de conciliación convocada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y no habiendo acuerdo, resolvieron requerirle a la ENTIDAD dar inicio al proceso arbitral potestativo y designaron al doctor Adolfo Ciudad Reynaud como árbitro de parte.
12. Con fecha 3 de mayo de 2016, la ENTIDAD designó al abogado Álvaro Melquíades García Ramírez como árbitro de parte, quien aceptó su designación mediante misiva de fecha 3 de mayo de 2016.
13. Con fecha 6 de mayo de 2016, la ENTIDAD solicitó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la elaboración del Dictamen Económico Laboral.
14. Con fecha 16 de mayo de 2016 los árbitros designados por las partes designaron de común acuerdo al Dr. Carlos Hugo Gutiérrez Paredes como Presidente del Tribunal Arbitral, quien aceptó el cargo mediante comunicación de fecha 17 de mayo de 2016.

II. INICIO DEL PROCESO ARBITRAL Y ACTUACIONES ARBITRALES

15. El Presidente del Tribunal citó a las partes a Audiencia de Instalación el 27 de mayo de 2016, a la que no asistieron los representantes de la ENTIDAD. No obstante se hizo

presente la abogada Zulema Vargas Villafuerte, en representación de la Procuraduría del Ministerio de Agricultura portando el Oficio N° 1663-2016-MINAGRI-PP, de fecha 26 de mayo de 2016, por el que el Procurador Público del Ministerio de Agricultura solicitó se sirva disponer nueva notificación para el inicio del proceso arbitral al no haber sido emplazado.

16. Con fecha 27 de mayo de 2016, el Tribunal Arbitral solicitó al MTPE la entrega del Expediente Administrativo N° 130-2016-MTPE/2/14, con fecha 17 de junio se autorizó la entrega del Expediente Administrativo.
17. El 1 de junio de 2016 se llevó a cabo la Audiencia de Instalación, en la que se ratificó la aceptación del sometimiento al arbitraje potestativo, se dio inicio al proceso arbitral, se fijaron los domicilios procesales, EL SINDICATO cumplió con presentar su Propuesta Final y se le concedió con anuencia de ésta parte un nuevo plazo a la ENTIDAD para que hiciera lo propio, fijándose como fecha el 6 de junio de 2016, directamente al domicilio del Tribunal. A tal efecto se lacró la propuesta final del SINDICATO y el intercambio de propuestas se produjo el señalado 6 de junio de 2016. Así mismo se solicitó la presentación de documentación complementaria a las partes.
18. Con fecha 13 de junio de 2016, la ENTIDAD presentó un escrito y en la parte de "Observaciones a la propuesta de convenio colectivo" alegaron la nulidad del pliego de reclamos por haberlo presentado, supuestamente, en forma extemporánea y virtud de dicha nulidad dedujeron la excepción de incompetencia del Tribunal Arbitral para resolver la litis.
19. En el mismo escrito del 13 de junio de 2016 la ENTIDAD, en las "Observaciones a la propuesta de convenio colectivo", solicitaron un plazo adicional para la presentación de la documentación pertinente, así como se suspenda y reprograme la exposición de posiciones para el día 15 de junio de 2016, y señalaron su imposibilidad para negociar en materia económica y remunerativa. Asimismo, anexaron las observaciones de la ENTIDAD; los antecedentes de la negociación colectiva sometida a arbitraje; los estados financieros de los años 2014 y 2015 cerrado al 31 de diciembre; el costeo de la Propuesta Final planteada por el SUTSA INIA; el presupuesto acabado para el ejercicio de 2016; la relación de trabajadores del INIA, CAP Y CAS; cuadro del promedio de remuneraciones por grupos ocupacionales y el Informe N° 089-2016-INIA-OA-URH sobre la ejecución del Convenio Colectivo 2015-2016, vigente desde el 1° de enero de 2016.
20. Asimismo, el 13 de junio de 2016 el SINDICATO presentó la documentación solicitada por el Tribunal Arbitral.
21. Con fecha 14 de junio de 2016, la ENTIDAD presentó la recusación al árbitro nombrado por el SINDICATO, Adolfo Ciudad Reynaud, y solicitaron la suspensión de todas las actuaciones procesales.
22. Mediante escrito de fecha 15 de junio de 2016, el SINDICATO presentó la documentación solicitada por el Tribunal en la anterior Audiencia Arbitral.

23. Con fecha 15 de junio de 2016 se llevó a cabo la primera Audiencia de sustentación de propuestas finales, en la que el Tribunal Arbitral declaró improcedente el pedido de suspensión de las actuaciones arbitrales, estando dispuesto por el inciso 4° del artículo 29° del Decreto Legislativo 1071. Asimismo, se corrió traslado al árbitro recusado y a la otra parte sobre la recusación planteada, y en la Audiencia el árbitro recusado expresó verbalmente los fundamentos por los que resulta sin sustento la misma al no constituir causal de recusación el haber actuado como árbitro de parte de otro sindicato en otro procedimiento arbitral distinto del presente. A su vez el SINDICATO solicitó la improcedencia de la recusación señalando igualmente que no se había configurado causal alguna de recusación. Los otros dos miembros del Tribunal tomaron en cuenta sus argumentos y se permitió el uso de la réplica de las partes. Asimismo, la ENTIDAD solicitó la suspensión de la Audiencia de sustentación de propuestas final, el Tribunal acogió el pedido y suspendió la Audiencia para el 20 de junio de 2016.
24. Con fecha 20 de junio de 2016, se celebró la Audiencia de sustentación de propuestas finales, las partes sustentaron económica y técnicamente, las sustentaciones fueron entregadas en formato físico al Tribunal. Luego, ejercieron su derecho de réplica y culminó la audiencia.
25. Con fecha 20 de junio de 2016, se emitió la Resolución N° 1, donde los Árbitros Carlos Hugo Gutiérrez Paredes y Álvaro Melquíades García Ramírez declararon Infundado la recusación formulada por la ENTIDAD por los fundamentos que en dicha resolución se expresan, notificándose a las partes el 28 de junio de 2016.
26. Con fecha 24 de junio de 2016, la ENTIDAD presentó un escrito "Adjunta conclusiones sobre propuestas finales", el mismo que se corrió traslado a la otra parte el 28 de junio de 2016.
27. Con fecha 27 de junio de 2016, el SINDICATO presentó dos escritos "Se absuelve traslado de excepción" y "Adjuntamos documentación listado de trabajadores afiliados", las mismas que se corrieron traslado a la otra parte el 28 de junio de 2016 y el 30 de junio, respectivamente.
28. Con fecha 30 de junio de 2016, la ENTIDAD presentó el escrito "Reitera al Tribunal se requiera al MTPE, Dictamen Económico Laboral", el mismo que se corrió traslado al SINDICATO con fecha 1 de julio de 2016. En la misma fecha, el Tribunal Arbitral solicitó nuevamente información sobre el Dictamen Económico Laboral al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y éste informó que en vista que la ENTIDAD entregó la documentación recién el 24 de junio de 2016, el dictamen económico había sido programado para el 10 de agosto de 2016, esto es, fuera del plazo máximo para las actuaciones arbitrales.

III. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

29. La propuesta final del SINDICATO contiene las siguientes cláusulas:

Cláusula 11.- El INIA otorgará el equivalente de S/.12.00 (doce y 00/100) por costo diario de almuerzo de los trabajadores CAP y CAS afiliados/as al Sindicato SUTSA INIA considerados en el proceso de arbitraje.

Cláusula 14.- El INIA otorgará un incremento de S/. 500.00 (quinientos y 00/100 Soles) por concepto de Uniforme para los trabajadores y trabajadoras CAP bajo el régimen del D.L. 728.

Otorgará vestuario por valor de S/. 1,000.00 (Un mil y 00/100 Soles) para los trabajadores y trabajadoras bajo el régimen del D.L. N° 1057 (CAS), afiliados/as al Sindicato SUTSA INIA.

Cláusula 24.- El INIA otorgará un incremento por la suma de S/. 400.00 (cuatrocientos y 00/100 Soles) por concepto de escolaridad para los trabajadores bajo el régimen del D.L. N° 728 (CAP) y otorgamiento del monto de S/. 800.00 (ochocientos y 00/100 Soles) por el mismo concepto para los trabajadores y trabajadoras bajo el régimen del D.L. N° 1057 (CAS) afiliados/as al Sindicato SUTSA INIA.

Cláusula 26.- EL INIA otorgará un PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL certificado a los/as trabajadores/as del INIA en el marco del fortalecimiento del Sistema Nacional de Innovación Agraria.

Cláusula 29.- el INIA otorgará el equivalente a cuatro (4) remuneraciones mínimas vitales vigente al año correspondiente por fallecimiento de Familiar Directo del trabajador/ra afiliado al Sindicato SUTSA INIA.

En caso el fallecido sea el/la trabajador/ra, el INIA otorgará el equivalente a seis (06) remuneraciones mínimas vitales a la familia del trabajador/ra, exclusivamente a los/las trabajadores/as bajo el Régimen del D.L. 1057 (CAS) afiliados al Sindicato SUTSA INIA.

Cláusula 33.- El INIA otorgará una subvención económica por el monto de S/. 1,000.00 (un mil soles) anuales por hijo/a menos de cinco años de los trabajadores/ras CAP y CAS afiliados/as al Sindicato SUTSA INIA que se encuentren matriculados en un Centro de Educación Inicial tanto de Lima, como en el ámbito geográfico de las Estaciones Experimentales Agrarias.

Cláusula 35.- el INIA aumentará los haberes de los trabajadores y trabajadoras sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728 sobre la escala remunerativa vigente establecida en el D.S. N° 019-2002-EF publicada el 27 de enero d 2002, y para los trabajadores/as bajo el Decreto Legislativo 1057 afiliados/as al Sindicato SUTSA INIA y de todos/as involucrados/as durante el Proceso del Arbitraje Potestativo, de acuerdo al siguiente detalle:

RÉGIMEN	CATEGORÍAS	REMUNERACIÓN ACTUAL (D.S. N° 019-2002- EF)	AUMENTO (S/.)	TOTAL PRO- PUESTA
D.L. 728	Profesión 6	5.000.00	2,000.00	7,000.00
	Profesión 5	4.300.00	2,300.00	6,600.00
	Profesión 4	3.900.00	2,500.00	6,400.00
	Profesión 3	3.400.00	2,500.00	5,900
	Profesión 2	3.000.00	2,500.00	5,500
	Profesión 1	2.450.00	2,500.00	4,950
	Técnico 4	2.200.00	2,500.00	4,700
	Técnico 3	2.100.00	2,500.00	4,600
	Técnico 2	2.000.00	2,500.00	4,500
	Técnico 1	1.900.00	2,500.00	4,400
	Auxiliar 1,2,3	1.790.00	2,500.00	4,290
D.L 1057 (*)	Profesión 3	2.300.00	2,500.00	4,800
	Técnico	1.500.00	2,500.00	4,000
	Auxiliar	900.00	2,500.00	3,400

* Los montos que se indica en el escala actual para los trabajadores CAS profesionales, técnicos y auxiliares son montos referenciales. Las remuneraciones de los trabajadores CAS son dispersas y no tienen máximos ni mínimos.

Cláusula 36.- El INIA se obliga a otorgar la suma de S/. 7,000.00 (siete mil y 00/100) por única vez a cada trabajador/ra afiliado/a al Sindicato SUTSA INIA por concepto de cierre de pliego.

El presente laudo arbitral será aplicable a los trabajadores/as ante el Sindicato Unitario de Trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria. La vigencia del presente convenio será de un año a partir del 30 de enero de 2016 fecha en la que se presentó el Pliego de Negociación 2016-2017 ante el empleador y a la Autoridad de Trabajo. La Naturaleza de las cláusulas de este convenio serán de carácter permanente."

30. Por su parte, la propuesta final de la ENTIDAD contiene las siguientes cláusulas:

"CLÁUSULA SEGUNDA: En todo lo previsto por este convenio se entenderá la buena fe de las partes, dirigido a cumplir fehacientemente lo convenido.

CLÁUSULA TERCERA: El presente convenio tiene vigencia de dos (02) años, de conformidad con el inciso d) del artículo 44 de la Ley 30057. Las cláusulas del convenio 2015-2016 se mantienen vigentes, salvo que ameriten resoluciones autoritativa.

CLÁUSULA CUARTA: El INIA se compromete a contribuir y fomentar el fortalecimiento y desarrollo institucional de los/las trabajadores y trabajadoras, declarando su compromiso con las normas y principios de derecho de trabajo, respetando el fuero sindical y la negociación colectiva de acuerdo a las normas legales vigentes.

CLÁUSULA DECIMO SEGUNDA: Los gastos incurridos por los trabajadores y trabajadoras derivados de la comisión de servicios, serán asumidos por el INIA de conformidad con la Directiva N° 006-2014-INIA "Normas y Procedimientos para el requerimiento, autorización, otorgamiento y rendición de cuentas y pasajes en Comisión de Servicio dentro del territorio del INIA" sobre la materia, aprobada por Resolución Jefatural N° 312-2014-INIA.

CLÁUSULA DECIMO TERCERA: El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo determinará objetivamente la relación de trabajadores que estarían expuestos a trabajo de manipulación de productos químicos que podría significar un riesgo para su salud. A efectos, la entidad establezca las medidas de protección que estime pertinente.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA: Se otorgará vestuario de forma anual a los trabajadores y trabajadoras CAP del INIA, de acuerdo a las actividades y funciones que desempeñen.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA: El INIA mantendrá la póliza de seguro de vida conforme se viene prestando en la actualidad para los/las trabajadoras afiliados, de conformidad con la Ley sobre la materia.

CLÁUSULA DÉCIMO SEPTIMA: El INIA contará con un seguro de accidentes de trabajo para todo el personal que viaje de comisión de servicios.

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVA: EL INIA contratará el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) para aquellos trabajadores/as que realicen actividades contenidas en el listado de actividades de alto riesgo previsto en el Decreto Supremo N° 003-98-SA y sus modificaciones."

31. Además de la sustentación verbal de cada una de las dos propuestas finales presentadas por las partes en la audiencia arbitral correspondiente, tanto a la ENTIDAD como el SINDICATO hicieron llegar al Tribunal Arbitral el sustento jurídico escrito de sus propuestas. A continuación un breve resumen de los principales fundamentos.

IV. SUSTENTO DE LAS PROPUESTAS FINALES

i) Sustento de la propuesta final del SINDICATO

La sustentación de la propuesta final del SINDICATO, además de haber sido expresada verbalmente en la audiencia arbitral correspondiente, se encuentran contenida en los escritos del 13 de junio de 2016, del 15 de junio de 2016, en las presentaciones del 20 de junio de 2016, y en los escritos del 27 de junio de 2016, que corren en el expediente y cuyas copias fueron trasladada oportunamente a la ENTIDAD.

ii) Sustento de la propuesta final de la ENTIDAD

La sustentación de la propuesta final de la ENTIDAD, además de haber sido expresada verbalmente en la audiencia respectiva, se encuentra contenida en los escritos del 6 de junio de 2014, del 13 de junio de 2016, del 14 de junio de 2016, de las presentaciones del 20 de junio de 2016, el escrito del 24 de junio de 2016 y del 30 de junio de 2016, que también corren en el expediente y cuyas copias fueron trasladadas oportunamente al SINDICATO.

V. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL ARBITRAL

32. La Constitución Política del Perú es la norma suprema que rige el ordenamiento jurídico peruano, posee una fuerza normativa de tal envergadura que sus disposiciones prevalecen sobre cualquier otra de menor jerarquía; y es la norma al amparo de la cual deben interpretarse las leyes y reglamentos a fin de lograr una apropiada armonía jurídica basada en los principios de jerarquía normativa y legalidad.
33. Esta norma máxima establece que la potestad de administrar justicia la ejerce, principalmente, el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos. Pero, la función jurisdiccional "consistente en resolver conflictos de intereses de modo definitivo, aplicando el derecho correspondiente"¹, se extiende también al fuero arbitral y al militar. Por ende, ambos tienen la facultad, directamente reconocida por la Constitución, de impartir justicia. Así lo ordena el artículo 139° en los siguientes términos:

"Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional.

No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral (...)."

34. El Tribunal Constitucional ha desarrollado extensamente esta norma de la Constitución en reiterada jurisprudencia². No obstante, es importante hacer referencia a la sentencia recaída en el expediente N° 06167-2005-HC/TC, en la cual el supremo inter-

¹ Bonet, Ángel. Escritos sobre la jurisdicción y su actividad. Zaragoza. Institución Fernando el Católico, 1981. Pp. 58 - 59.

² Sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-AA/TC; Sentencia recaída en el expediente N° 05239-2011-AA/TC; Sentencia recaída en el expediente N° 02851-2010-AA/TC, entre otras.

prete de la Constitución reconoce expresamente al arbitraje función jurisdiccional y su competencia para conocer y resolver las causas que le sean sometidas:

"7. Sin embargo, el artículo 139°, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral, lo que determina que, en el actual contexto, el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada.

(...)

11. Es justamente, la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen, las cuales permiten concluir a este Colegiado que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que forma parte esencial del orden público constitucional.

La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 2° inciso 24 literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139° de la propia Constitución.

De allí que el proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetivo ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51° de la Carta Magna; ambas dimensiones, (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia (...).

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

13. Es por tal motivo que este Tribunal considera conveniente reiterar la plena vigencia del principio de la "kompetenz-kompetenz" previsto en el artículo 39° de la Ley General de Arbitraje -Ley N.º 26572-, que faculta a los árbitros a decidir acerca de las materias de su competencia, y en el artículo 44° del referido cuerpo legal, que garantiza la competencia de los árbitros para conocer y resolver, en todo momento, las cuestiones controvertidas que se promuevan durante el proceso arbitral, incluida las pretensiones vinculadas a la validez y eficacia del convenio.

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

35. El principio "kompetenz-kompetenz" también ha sido recogido por Ley General de Arbitraje, vigente norma el Decreto Legislativo N° 1071, de modo que los argumentos vertidos por el Tribunal Constitucional en la resolución que se transcribe en el nume-

ral anterior no pierden vigor en la medida que el nuevo cuerpo normativo también reconoce el principio "kompetenz-kompetenz" en los siguientes términos:

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

(...)

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

"Artículo 40.- Competencia del tribunal arbitral.

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

"Artículo 41.- Competencia para decidir la competencia del tribunal arbitral.

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

36. Por otra parte, la doctrina peruana también afirma que la función jurisdiccional está reconocida constitucionalmente para el fuero arbitral y, por tanto, éste tiene facultades para impartir justicia:

"Si bien la Constitución consagra los principios de unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, que evocan la existencia de un sistema jurisdiccional unitario; de ello no se desprende que el Poder Judicial sea el único encargado de ejercer dicha función, puesto que ello implicaría negar el carácter jurisdiccional del Tribunal Constitucional, del Jurado Nacional de Elecciones, de la jurisdicción especializada del fuero militar y, por extensión, del arbitraje. En ese sentido y conforme se desprende del texto expreso del artículo 139, inciso 1 de la Constitución, el arbitraje constituye una de las excepciones a los principios de unidad y exclusividad de la función jurisdiccional; puesto que, en efecto: «No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la arbitral y la militar»".³

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

³ Ianda Arroyo, César. El Arbitraje en la Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/viewFile/8846/9246>

"Este principio, recogido por el Decreto Legislativo N° 1071 en sus artículos 40 y 41, alude a la facultad que tienen los árbitros para conocer todas las cuestiones controvertidas que se promuevan durante el proceso arbitral (relativas a derechos de carácter disponible por las partes) e incluso para decidir acerca de su propia competencia, cuando se planteen oposiciones relativas a la existencia, eficacia y validez del convenio."⁴

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

VI. EL CONTROL DIFUSO EN EL PROCESO ARBITRAL

39. El Tribunal Constitucional ha establecido en la sentencia recaída en el expediente N° 0145-99-AA/TC que el Control Difuso es un instrumento que tiene por finalidad reafirmar el principio de supremacía constitucional y el de jerarquía de las normas y que una de las facultades que caracteriza a los órganos que ejercen la función jurisdiccional es el "poder-deber" de aplicar el control difuso:

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

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

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

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

⁴ Landa Arroyo, César. El Arbitraje en la Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. <http://www.castillofreyre.com/archivos/pdfs/vol8.pdf>

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

42. Respecto al "poder-deber" de los órganos jurisdiccionales de aplicar el control difuso, el doctor Marcial Rubio Correa manifiesta que "es un poder, es decir una atribución, pero también un deber. Esto quiere decir que corresponde a la función jurisdiccional ejercer el control difuso cuando él deba ser aplicado en el caso concreto"⁵.
43. En efecto, si bien el control difuso es un "poder" de los órganos jurisdiccionales, pues están facultados para ejercerlo, también es un "deber" aplicarlo cuando una norma de rango inferior a la Constitución la contravenga y no exista posibilidad de interpretarla conforme a ella.
44. Resulta evidente que el control difuso "puede" y "debe" ser aplicado en el fuero arbitral a fin resguardar dos principios constitucionales: Jerarquía normativa y Supremacía constitucional. Ambos se encuentran recogidos en los artículos 51° y 138° de la Constitución en los siguientes términos:

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

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

45. Como es sabido en toda organización del Estado coexisten normas de distinto rango: constitucionales, legales, reglamentarias, etc., las cuales responderán a un criterio de jerarquía cuando sean incompatibles entre ellas. Es decir, prevalecerán las normas constitucionales sobre las legales; y éstas sobre las reglamentarias. El segundo de los principios se encarga de establecer que por sobre cualquier norma se encuentra la Constitución; en otros términos, los órganos jurisdiccionales siempre deberán preferir aplicarla.

⁵ Marcial Rubio Correa. El Estado peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Pp. 99 a 100.

46. El principio de Supremacía constitucional, también está contenido en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional el cual lo reconoce y, por tanto, hace lo propio con la aplicación del control difuso:

"Artículo VI.- Control Difuso e Interpretación Constitucional

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

47. Cabe recordar que si bien esta norma hace referencia solo al "Juez" ha quedado claro a nivel jurisprudencial que la garantía del control difuso "puede" y "debe" ser aplicada en sede arbitral.
48. Sin embargo se debe considerar que el ejercicio del control difuso es complejo, pues significa quebrar la presunción de constitucionalidad de las normas del ordenamiento jurídico peruano. Por ello, el Tribunal Constitucional a través de un precedente vinculante (fundamento jurídico 26 de la sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-AA/TC) ha establecido una regla de obligatorio cumplimiento en el caso de la aplicación del control difuso en sede arbitral:

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

49. Esta regla precisada por el Tribunal Constitucional implica que la norma sobre la cual se requiera aplicar el control difuso tenga las siguientes características: i) ser una norma aplicable al caso y de la cual dependa la validez del laudo arbitral; ii) ser una norma que no pueda ser interpretada conforme a la Constitución; y iii) verificarse la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes. Solo de esta manera es permitida la aplicación del control difuso en el fuero arbitral.
50. Sobre la base del precedente vinculante, este Tribunal Arbitral debe sustentar una eventual inaplicación de algunos artículos de las siguientes normas por ser Incompatibles con las normas constitucionales que reconocen y desarrollan el derecho fundamental a la negociación colectiva de los servidores públicos: Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016, Ley N° 30372; Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

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

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

"Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

{...}"

52. Pero, ¿existen otras normas o mecanismos de nivel constitucional que desarrollen y llenen de contenido el artículo 28° de la Constitución? La respuesta es afirmativa. El Tribunal Constitucional ha desarrollado de manera extensa esta posibilidad en la sentencia recaída en los expedientes N° 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC:

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

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

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

Los "derechos de naturaleza análoga" pueden estar comprendidos en cualquier otra fuente distinta a la Constitución, pero que ya conforma el ordenamiento jurídico. Dentro de las que pudiera identificarse como tal no cabe duda que se encuentran los tratados internacionales sobre derechos humanos de los que el Estado peruano es parte. En efecto, si en las fuentes de nuestro ordenamiento jurídico se indaga por aquella donde se pueda identificar derechos que ostenten "naturaleza análoga" a los derechos que la Constitución enuncia en su texto, resulta indudable que tal fuente reside, por antonomasia, en los tratados internacionales sobre derechos humanos

que conforman nuestro ordenamiento jurídico. En consecuencia, dichos tratados, todos ellos de consuno, enuncian derechos de naturaleza "constitucional".

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

53. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, sobre el derecho a la negociación colectiva tienen rango constitucional y, por ende, los derechos contenidos en ellos también ostentan la misma jerarquía. En efecto, las disposiciones de los convenios de la OIT sobre el derecho a la negociación colectiva son normas constitucionales que desarrollan y llenan de contenido al artículo 28° de la Constitución, y por ello forman parte del llamado "bloque de constitucionalidad".

54. Abundando en el tema, continua el Tribunal Constitucional:

"El rango constitucional que detentan trae consigo que dichos tratados están dotados de fuerza activa y pasiva propia de toda fuente de rango constitucional; es decir, (...) su fuerza pasiva trae consigo su aptitud de resistencia frente a normas provenientes de fuentes infraconstitucionales, es decir, ellas no pueden ser modificadas ni contradichas por normas infraconstitucionales (...). En lo que concierne al caso, importa resaltar su fuerza de resistencia frente a las normas de rango legal. Éstas no pueden ser contrarias a los derechos enunciados en los tratados sobre derechos humanos. Si estos derechos detentan rango constitucional, el legislador está vedado de establecer estipulaciones contrarias a los mismos".⁶

55. Cabe preguntarse, ¿solo la Constitución y los convenios OIT forman parte del bloque de constitucionalidad? La respuesta es negativa. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional se encuentra incluida, pues este órgano es el supremo intérprete de la Constitución, es quien determina el sentido Interpretativo de las disposiciones contenidas en la Carta Magna. En el caso de los convenios OIT, existen órganos de control que hacen de las veces de un Tribunal Constitucional al interior de la organización, esto es, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – CEACR órgano de control competente para elaborar Estudios Generales que desarrollan el contenido de los convenios internacionales, examinar las memorias, emitir observaciones sobre la aplicación y cumplimiento de las normas y dar seguimiento al cumplimiento de las mismas. Y, por tanto, sus pronunciamientos también forman parte del bloque de constitucionalidad.

56. Conforme a la línea establecida sobre el control difuso y el bloque de constitucionalidad, este Tribunal Arbitral entiende que la Constitución, los convenios de la OIT sobre negociación colectiva, los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y de la CEACR son normas constitucionales que desarrollan y llenan de contenido al artículo 28° de

⁶ N° 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC

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

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

"El Convenio N.º 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

28. (...)

Éste, en su artículo 4° establece que "Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre 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". (...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por ello, en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, éstas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, ya que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación.

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

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

59. Igualmente en la sentencia recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PA/TC, el Tribunal Constitucional nuevamente se pronuncia sobre el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos y su relación con las normas presupuestales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

60. Igual pronunciamiento se emite en la sentencia recaída en los expedientes N° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC Y 0017-2014-PI/TC cuando declara inconstitucional las restricciones al derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos contenidas en la Ley del Servicio Civil:

"145. (...) una interpretación que excluyera el derecho de negociación colectiva del ámbito de los derechos del trabajador público constituiría, por sí misma, una interpretación inconstitucional.

150. (...) este Tribunal entiende que si bien la obligación constitucional de estimular y fomentar la negociación colectiva entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores, lleva consigo alguna disminución del papel del Estado en la fijación de condiciones de trabajo y empleo, no puede desembocar en una anulación de su rol estatal de garante de los derechos fundamentales y de los bienes o principios constitucionales que puedan estar involucrados, particularmente en este caso el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos.

166. (...) el artículo 43° de la Ley del Servicio Civil no puede ser interpretado en el sentido de que se excluya la materia económica del ámbito de la negociación colectiva puesto que la expresión "condiciones de trabajo y empleo" incluyen también los aspectos económicos de toda relación laboral.

169. (...) la disposición legal objetada que prohíbe la negociación colectiva para mejorar la compensación económica, que permite su uso en el caso de las compensaciones no económicas, o que sanciona con nulidad la contrapropuesta o propuesta sobre compensaciones económicas resultan inconstitucionales por contravenir el derecho a la negociación colectiva y el deber de su fomento."

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

"Convenios OIT como parte del bloque de constitucionalidad"

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

62. Como ya se ha indicado, los convenios de la OIT sobre negociación colectiva forman parte del bloque de constitucionalidad. ¿Cuáles son éstos? El convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, núm. 98 (ratificado por el Perú el 13 de marzo de 1964); el convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, núm. 151 (ratificado por el Perú el 27 de octubre de 1980) y, por jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el convenio sobre la negociación colectiva, núm. 154.
63. Estos convenios resaltan que el Estado debe fomentar la negociación libre y voluntaria, tanto en el ámbito público como en el privado de las relaciones laborales; asimismo, son claros al señalar que se pueden negociar tanto condiciones de empleo como de trabajo; además, no limitan ni prohíben en absoluto el contenido remunerativo o económico de la negociación colectiva. Por el contrario, fomentan la amplitud de las materias negociables:

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

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

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

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

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

"Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154)

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

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

Artículo 5.-

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.
2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:
 - (a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
 - (b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
 - (c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

- (d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- (e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva."

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

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

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

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

cia y a la paz social no pierda la confianza de las organizaciones sindicales y de sus miembros, con los graves riesgos que esto podría acarrear en épocas de crisis."

65. Según se puede apreciar, la CEACR es sumamente clara cuando señala que sí es posible que existan, de manera excepcional, limitaciones al derecho a la negociación colectiva y siempre que se cumplan los siguientes requisitos: i) se apliquen como medida de excepción; ii) se limiten a lo indispensable; iii) no sobrepasen un período razonable, y iv) vayan acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados, y particularmente de las categorías más vulnerables.
66. Por su parte, el Comité de Libertad Sindical⁷ también se ha pronunciado sobre la imposibilidad de que los servidores públicos puedan negociar colectivamente sus incrementos remunerativos y señaló que tal limitación es contraria al principio de negociación libre y voluntaria:

*"946. En estas condiciones, al tiempo que observa que, según lo informado por la Organización querellante y que confirma el Gobierno y la SUNAT invocando razones presupuestarias, los representantes de la SUNAT solo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia presupuestarias pero no otras condiciones de empleo, el Comité subraya que la imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contrario al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio número 98 y pide al gobierno que promueva mecanismo idóneos para que las partes puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo. El comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto."*⁸

67. Todo lo expresado hasta este punto forma parte del bloque de constitucionalidad, por lo que el marco jurídico legal que a continuación se abordará, debe interpretarse a la luz de las normas y pronunciamientos constitucionales antes referidos.
68. El SINDICATO se encuentra bajo el ámbito de la Ley del Servicio Civil, por ello, está sujeto a las disposiciones legales que contiene este cuerpo normativo. Entre ellas, que su remuneración mensual, llamada "compensación económica" en esta norma, no es materia de negociación colectiva; que solo pueden negociar condiciones de trabajo o empleo que no sean de naturaleza económica y que toda negociación que contravenga lo dispuesto será nula de pleno derecho. A saber:

⁷ Pertenece al Consejo de Administración con competencia para examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país concernido los convenios pertinentes. Está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría ponerse remedio a la situación.

⁸ Informe N° 357, pronunciamiento sobre el Caso 2690 presentado en el año 2010 por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP debido a la negativa de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT de someter a arbitraje la negociación colectiva con el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT.

"Artículo 31. Compensación económica

(...)

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

Artículo 40. Derechos colectivos del servidor civil

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

(...)

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

"Artículo 42.- Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo

Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen"

"Artículo 43.- Inicio de la negociación colectiva

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

(...)

e) Las peticiones que se formulan respecto a condiciones de trabajo o de empleo que se planteen deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones."

"Artículo 44.- De la negociación colectiva

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

(...)

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

(..)

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

69. No obstante lo señalado precedentemente, el SINDICATO se encontraría sujeto a las disposiciones que contiene el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que ra-

tifica la posibilidad de negociar solamente compensaciones no económicas, y que de someterse la controversia a un arbitraje laboral, los árbitros se encuentren impedidos de pronunciarse sobre aquellas cuestiones de naturaleza económica:

"Artículo 66.- Alcances de la negociación colectiva

La negociación colectiva por entidad pública se circunscribe a lo establecido en el artículo 42 de la Ley y en el literal e) de su artículo 43 y se encuentra además limitada por lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 40 y en el literal b) del artículo 44 de la misma Ley".

"Artículo 68.- Definición de convenio colectivo

El convenio colectivo es el acuerdo que celebran, por una parte, una o más organizaciones sindicales de servidores civiles y, por otra, entidades públicas Tipo A que constituyen Pliego Presupuestal. De conformidad con lo establecido en el artículo 42 de la Ley, el objeto de dicho acuerdo es regular la mejora de las compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen."

"Artículo 76.- Laudo Arbitral

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

"Artículo 78.- Nulidad de convenios y laudos

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

70. Además de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, la negociación colectiva del SINDICATO se encuentra sujeta a la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016, Ley N° 30372, por ser una organización sindical que afilia a servidores públicos bajo el régimen laboral de la actividad privada.⁹

⁹ "Artículo 3. Del alcance. Las disposiciones contenidas en el presente capítulo son de obligatorio cumplimiento por las entidades integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial; Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Consejo Nacional de la Magistratura; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente Ley. Asimismo, son de obligatorio cumplimiento por los gobiernos regionales y los gobiernos locales y sus respectivos organismos públicos", Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016, Ley N° 30372.

71. Esta Ley contiene una disposición que prohíbe a la ENTIDAD otorgar incrementos remunerativos al SINDICATO y que de canalizarse la negociación colectiva por la vía arbitral, ésta tendría que sujetarse a los mismos límites; es decir, que tampoco podrían otorgarse incrementos salariales:

"Artículo 6.- Ingresos del personal

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

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

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

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

Asimismo, dispóngase que son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o los laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la presente disposición. Los árbitros que incumplan lo dispuesto en la presente disposición no podrán ser elegidos en procesos arbitrales de negociaciones colectivas en el Sector Público de conformidad con las disposiciones que, mediante Decreto Supremo, establecerá el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos.

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

73. De otra parte, tanto los artículos 31.2°, 40°, 42°, 43° e), 44° b) de la Ley del Servicio Civil y los artículos 66°, 68°, 76° y 78° de su Reglamento, como la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013, y el artículo 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016, Ley N° 30372 serán analizados a la luz de las normas y pronunciamientos constitucionales que conforman el bloque de constitucionalidad.

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

74. Como es de amplio conocimiento, en el ámbito de las relaciones laborales coexisten dos intereses en permanente contraposición: el de los trabajadores y el de los empleadores, quienes por la naturaleza de su vínculo se encuentran en un estado natural de conflicto, que muchas veces se agrava cuando las partes no encuentran una solución en el trato directo; es decir, sin la intervención de un tercero.
75. Por este motivo, y sobre la base de que uno de los fines del Estado es promover la solución pacífica de las controversias laborales, es que la Constitución brinda una serie de mecanismos de solución de conflictos como la conciliación, la mediación y el arbitraje con el propósito de que existan más posibilidades de poner fin a las controversias suscitadas entre los trabajadores y los empleadores, pues el deber de fomento implica una acción estatal, un conjunto de medidas que confirmen el compromiso del Estado de propender a la paz social.
76. Uno de estos mecanismos alternativos es el arbitraje. Tiene naturaleza heterocompositiva, y canaliza los conflictos a través del nombramiento de un tercero, que puede ser un árbitro o un tribunal arbitral, a quienes, voluntariamente, las partes otorgan competencia y facultades para que tome una decisión y ponga fin al conflicto suscitado.
77. El doctor Carlos Blancas Bustamante opina sobre el particular:

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

¹⁰ http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/documento_naturaleza_arbitraje_negociacion_colectiva_CB.pdf

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

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

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

80. Agrega el mismo órgano constitucional que el fomento de mecanismos de resolución de conflictos, como el arbitraje, halla su razón de ser en las siguientes consideraciones: “asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica; y otorgar satisfacción mancomunada por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral”¹².

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

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

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

¹¹ Expediente N° 008-2005-PI/TC

¹² Expediente N° 008-2005-PI/TC

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

i) Inconstitucionalidad e inaplicación de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016, Ley N° 30372

84. Anteriormente se ha señalado que el artículo 6° de la Ley N° 30372 prohíbe los incrementos remunerativos por negociación colectiva para los servidores públicos; y que incluso este mandato alcanza al fuero arbitral. Esta interpretación colisiona directamente con el derecho fundamental a la negociación colectiva, el cual incluye, necesariamente, la posibilidad de negociar materias de naturaleza económica. Incluso si se interpretase que este impedimento legal alcanza, solamente, a la capacidad propositiva de las instituciones públicas, el derecho en juego se vería restringido.
85. En cuanto al sometimiento de la controversia por la vía arbitral, la norma ordena que los arbitrajes se sujetan a la limitación establecida; en otros términos, los laudos arbitrales estarían impedidos de resolver concediendo a la organización sindical incrementos remunerativos en virtud de las normas presupuestales. ¿Podría ensayarse alguna interpretación distinta a la indicada? La respuesta es negativa. Sin embargo, admitir una restricción legal de este tipo que sea vinculante a los árbitros y tribunales arbitrales es equivalente a impedir a los órganos jurisdiccionales que cumplan con su deber de impartir justicia. Someter al fuero arbitral a las restricciones contenidas en las normas presupuestales implica despojar al arbitraje de su deber de defender la supremacía constitucional y de su facultad de aplicar el control difuso cuando exista incompatibilidad entre la Constitución y una norma de inferior jerarquía, como es el caso. Contemplar tal posibilidad atenta contra los principios y derechos de la función jurisdiccional.
86. El bloque de constitucionalidad, y sobre todo los convenios de la OIT sobre negociación colectiva, los pronunciamientos de sus órganos de control y las recientes sentencias del Tribunal Constitucional de 3 de setiembre de 2015 y de 26 de abril de 2016, han sido contundentes al señalar que el contenido del derecho a la negociación colectiva incluye, necesariamente, la posibilidad de negociar condiciones de naturaleza económica, y que limitar este contenido mutila el núcleo duro de ese derecho.
87. A su turno, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, mediante Ejecutoria Suprema de 10 de noviembre de 2011, recaída en el expediente No. 2491-2011 se ha pronunciado opinando que la prohibición de negociar incrementos remunerativos para los servidores públicos terminaría por afectar el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva:

"DÉCIMO: [...] Este Colegiado considera que la disposición presupuestaria invocada por la recurrente que prohíbe efectuar incrementos y reajustes en las remuneraciones en los últimos cinco años en los tres niveles de gobierno, "terminaría por desconocer el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, ya que se negaría de plano la posibilidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los destinatarios,

que es precisamente la razón de ser de la negociación colectiva; con lo que se infringiría la obligación del Estado de fomentar a través de la negociación colectiva y los medios alternativos de solución de conflictos, entre ellos el arbitraje, la resolución de los conflictos laborales existentes de manera definitiva, autónoma y vinculante".

88. Es preciso recordar que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CEACR, en el Estudio General 2013 sobre "La negociación colectiva en la Administración Pública: un camino a seguir" señaló la posibilidad de que, de manera excepcional, se permitan limitaciones al derecho a la negociación colectiva siempre que éstas cumplan con los siguientes requisitos: i) se apliquen como medida de excepción; ii) se limiten a lo indispensable; iii) no sobrepasen un período razonable, y iv) vayan acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados, y particularmente de las categorías más vulnerables. Sin embargo, ninguno de ellos se cumple en el presente caso.
89. Por su parte, en la sentencia del Tribunal Constitucional del 3 de setiembre de 2015 recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que:

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

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

90. Pues bien, el aludido artículo 6° de la Ley N° 30372 ha tenido antecedentes similares en las normas presupuestales anteriores por más de 15 años, independientemente de los ciclos de crecimiento o crisis que haya afrontado el país. Por tanto, no es una medida que se haya considerado con carácter excepcional, por el contrario es una medida que permanece en el tiempo indistintamente de los escenarios económicos-financieros que puedan acontecer.
91. Por su parte, las prohibiciones dadas por el artículo 6° de la Ley N° 30372 no se limitan a la negociación de algún concepto económico indispensable o particular que, por el contexto, deban suprimirse temporalmente sino que alude a remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. En resumen, todo incremento económico. Y no lo indispensable, como lo sostienen los convenios y la doctrina de la OIT.
92. Se suma a ello la ausencia de garantías que hayan sido destinadas a proteger el nivel de vida de los trabajadores. El Estado peruano no ha emitido ninguna disposición re-

lativa a garantizar el costo de vida de quienes se ven imposibilitados de negociar en virtud de las normas presupuestales. Por el contrario, los ha despojado de toda protección que podía haber tenido.

93. Por todo lo señalado, en el Perú no se cumple con los requisitos que podrían hacer permisible una limitación al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del empleo público. En tal sentido, las limitaciones establecidas en el artículo 6° de la Ley N° 30372 al referido derecho son inconstitucionales: contrarias a las normas y principios contenidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos; así como a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y el de los órganos de control de la OIT; en suma, contrarios al bloque de constitucionalidad.
94. En tal sentido, se rechazan las restricciones contempladas en el artículo 6° de la Ley N° 30372, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2016. Queda claro que ambos dispositivos legales afectan el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y el deber del Estado de fomentar la solución pacífica de los conflictos laborales.
95. En virtud al precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-AA/TC, la Ley N° 30372 cumplen el triple requisito para que el Tribunal Arbitral ejerza su facultad de control difuso e in-aplique las normas:
- a) Norma aplicable al caso y de la cual dependa la validez del laudo arbitral. El artículo 6° de la Ley N° 30372 es una disposición aplicable al caso en concreto, pues regula las prohibiciones de los incrementos remunerativos mediante arbitraje a los servidores públicos. Además, de ser aplicados se pondría en juego la validez del laudo al emitir el pronunciamiento sobre la base de normas que son manifiestamente inconstitucionales.
 - b) Norma de la cual no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución. La redacción del artículo 6° de la Ley N° 30372 es clara al prohibir los incrementos remunerativos, incluso por laudo arbitral, para los servidores públicos. Por ello, no es posible ensayar una interpretación a la luz del bloque de constitucionalidad.
 - c) Verificación de la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes. Es más que evidente el perjuicio que se ocasiona al SINDICATO de aplicar el artículo 6° de la Ley N° 30372, pues estas limitaciones presupuestales prohíben con carácter permanente otorgarles incrementos salariales; en otros términos, atentan directamente contra su derecho fundamental a la negociación colectiva.
96. De otra parte, las dos sentencias del Tribunal Constitucional antes citadas hacen referencia a la institución constitucional de la *vacatio sententiae*, por lo que aparentemente éstas no entrarían en vigencia en forma inmediata. No obstante es opinión de este Tribunal que tanto el derecho a la negociación colectiva como su contenido esencial como es la negociación de remuneraciones no pueden ser suspendidos por ser derechos fundamentales que están reconocidos en la Constitución y en las normas inter-

nacionales ratificadas por el Perú, por lo tanto, se trata de normas que están por encima del alcance de otras normas jurídicas positivas y no pueden ser suspendidas por ninguna autoridad en ejercicio de sus funciones, ni siquiera del Tribunal Constitucional. Por esto estimamos que la vacatio dispuesta debe ser entendida como plazo para que el Congreso de la República promulgue una nueva ley sobre la materia.

97. Además, de conformidad con el artículo 204° de la Constitución vigente la sentencia del Tribunal Constitucional que declara la inconstitucionalidad de una norma se publica en el diario oficial y "al día siguiente dicha norma queda sin efecto". De este mismo razonamiento es la Corte Suprema de Justicia que ha resuelto las apelaciones de recursos que solicitaban nulidad de laudos arbitrales por otorgar aumento de remuneraciones. Para el razonamiento de la Corte Suprema es que como existe sentencia donde el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional la prohibición el derecho fundamental a la negociación colectiva, en consecuencia, procede la confirmatoria de la apelada que se pronunció por amparar el derecho de negociación colectiva y por lo tanto, confirmaron el Laudo Arbitral y sus aumentos de remuneraciones.
98. Así, en la Sentencia del Expediente N° 2987-2015-0-5001-SU-DC-01 de fecha 6 de noviembre de 2015, en su fundamento noveno señaló:

"Cabe precisar, que respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la administración pública, el Tribunal Constitucional en los procesos de inconstitucionalidad acumulados (Expedientes N° 003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC) Interpuesto por los Colegios de Abogados de Callao y Arequipa, así como por cinco mil ciudadanos, ha emitido Sentencia de fecha tres de setiembre de dos mil quince, declarando fundada en parte, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, declarando la Inconstitucionalidad de las expresiones "(...) beneficios de total índole (...)" y "(...) mecanismo (...)", en la medida que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública, que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos, así como inconstitucionales, por la Forma del Segundo Párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29812 y del Tercer Párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951; en consecuencia; este agravio es infundado"

De parecido tenor es la Sentencia Suprema del Expediente N° 2871-2015-0-5001-SU-DC-1 de fecha 13 de noviembre de 2015, y la Sentencia Suprema del Expediente N° 2840-2015, de 6 de noviembre de 2015, donde también se confirmaron las Sentencias apeladas y por lo tanto, válido el aumento de remuneraciones hechas por el Tribunal Arbitral.

99. Por tanto, se procede a inaplicar el artículo 6° de la Ley N° 30372, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2016, por contravenir el derecho a la negociación colectiva del SINDICATO.
100. Por su parte, y respecto a la quincuagésima octava Disposición Complementaria de la Ley N° 29951, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2013, debe te-

nerse en consideración el apartado correspondiente a "Fundamentos Constitucionales de la función jurisdiccional arbitral" y "Aplicación del control difuso en el proceso arbitral". En razón a lo expuesto en esos apartados, se inaplica la referida disposición por contravenir el derecho a la negociación colectiva del SINDICATO.

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

101. Como bien se ha expuesto, los artículos 31.2°, 40°, 42°, 43° e), 44° b) de la Ley del Servicio Civil y los artículos 66°, 68°, 76° y 78° de su Reglamento General indican que la remuneración mensual (compensación mensual en las normas) de los servidores públicos no es materia de negociación colectiva; que solo pueden negociar condiciones de trabajo o empleo que no sean de naturaleza económica y que toda negociación que contravenga lo dispuesto será nula de pleno derecho; asimismo, que de someterse la controversia a un arbitraje laboral, los árbitros se encuentren impedidos de pronunciarse sobre aquellas cuestiones de naturaleza económica. Esta lectura de la ley y el reglamento restringe desproporcionalmente y con carácter permanente la negociación colectiva; despoja al SINDICATO del contenido esencial de su derecho a negociar materias salariales en directa violación del bloque de constitucionalidad y pretende castigar con nulidad al laudo arbitral que las otorgue.
102. Hay que recordar que el Tribunal Constitucional ha desarrollado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando que cualquier limitación debe aplicarse en forma restrictiva y que su contenido esencial son las remuneraciones y condiciones de trabajo y empleo:

*"En ese sentido, el artículo 4° del Convenio N° 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe acudirse para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva, tomando siempre en consideración que uno de sus fines principales es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus destinatarios. Por lo tanto, encontrándonos ante un derecho constitucional que debe fomentarse, promoverse o apoyarse, las restricciones a que se someta no pueden desnaturalizarlo ni afectar su contenido esencial: remuneraciones y condiciones de trabajo, y empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes."*¹³

103. En efecto, el derecho a la negociación colectiva es de naturaleza fundamental, se extiende a todos los trabajadores independientemente del régimen laboral en que se encuentren, y del empleador con quien mantengan el vínculo laboral. Además, su contenido incluye, necesariamente la negociación de condiciones de trabajo y empleo de naturaleza económica, más aún si se reconoce a la negociación colectiva como el mecanismo más idóneo para mejorar los niveles salariales del trabajador. Despojarlos

¹³ Expediente N° 0261-2003-AA/TC (Negociación colectiva por rama de actividad, CAPECO, Fundamento jurídico 3.

de este contenido mínimo y esencial implica una grave lesión al bloque de constitucionalidad en su integridad.

104. Esta nueva regulación legal del derecho a la negociación colectiva a través de la Ley del Servicio Civil sitúa a los trabajadores del régimen de carrera pública en un estado más lesivo que el anterior, pues ellos gozaban del derecho a ser consultados en la elaboración del proyecto para modificar el Sistema Único de Remuneraciones; sin embargo, ahora ya no cuentan con este mecanismo de consulta que hacía posible su participación en la determinación de sus condiciones de empleo.
105. En la misma línea, los trabajadores de entidades públicas bajo el régimen laboral de la actividad privada que gozaban del derecho de negociar sus condiciones económicas; ahora, en aplicación de la Ley del Servicio Civil, solo tendrían derecho a la negociación colectiva de compensaciones no económicas y condiciones de empleo, siempre que estas cuenten con disponibilidad presupuestal.
106. El Tribunal Constitucional en su sentencia del 3 de setiembre de 2015 pone énfasis en que las limitaciones a la negociación colectiva de incrementos remunerativos deben ser excepcionales y temporales, aquéllas que no lo sean tendrán el carácter de inconstitucionales:

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

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

107. Por otro lado, en la reciente sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de abril de 2016, recaída en los expedientes N° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC 0008-2014-PI/TC y 0017-2013-PI/TC, el Tribunal declara inconstitucional las restricciones al derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos contenidas en la Ley del Servicio Civil, señalando respecto de su artículo 43-e que:

"166. (...) no puede ser interpretado en el sentido de que se excluya la materia económica del ámbito de la negociación colectiva puesto que la expresión "condiciones de trabajo y empleo" incluyen también los aspectos económicos de toda relación laboral."

108. De otra parte, también señala la inconstitucionalidad de las restricciones económicas en el párrafo 169 de la misma sentencia:

169. Asimismo, este Tribunal considera que la disposición legal objetada que prohíbe la negociación colectiva para mejorar la compensación económica, que permite su uso únicamente en el caso de las compensaciones no económicas, o que sanciona con nuli-

dad la contrapropuesta o propuesta sobre compensaciones económicas resultan inconstitucionales por contravenir el derecho a la negociación colectiva y el deber de su fomento (...)"

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

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

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

Vigencia del convenio colectivo o laudo arbitral

111. De otra parte, en lo que respecta a la vigencia del convenio o laudo arbitral, debe tenerse presente el principio de negociación voluntaria, que implica la autonomía colectiva de las partes para acordar normas que han de regir las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Este principio es uno de los elementos esenciales del artículo 4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se materializa en que los interlocutores sociales han de quedar libres de negociar y convenir lo que estimen más apropiado a sus particulares condiciones de trabajo. Así lo han señalado los órganos de control de la OIT (intérpretes oficiales de lo dispuesto en los convenios internacionales de trabajo), cuyos pronunciamientos son aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo (órgano supremo de la OIT). Por esta razón, sus pronunciamientos constituyen un consenso internacional de carácter tripartito, adoptado por los representantes gubernamentales, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores del mundo. En efecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que actúa de oficio para verificar la conformidad de las legislaciones nacionales con los convenios internacionales, ha señalado:

"Los organismos y procedimientos existentes deben destinarse a facilitar las negociaciones entre los interlocutores sociales, que han de quedar libres de negociar. No obstante, las dificultades que se alzan contra la observancia de este principio son múltiples dado que en un número creciente de países se imponen diversos grados de restricción de la libertad para negociar".¹⁴

112. No obstante, el artículo 44 inciso d) de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil¹⁵, ha establecido unilateralmente, sin ninguna consulta o acuerdo con las partes concernidas, que la duración de los convenios colectivos debe ser de dos años, pese a que uno de los temas centrales de la mayor importancia en una negociación colectiva es el plazo de duración del convenio colectiva que origine.

113. En tal virtud, el principio de negociación voluntaria debe aplicarse también a la duración de los convenios colectivos, que en primer término debe corresponder a las partes concernidas, como lo ha señalado el Comité de Libertad Sindical, el otro órgano de control de la OIT que se pronuncia a instancia de parte de alguno de sus constituyentes que presente una queja por violación de un convenio internacional de trabajo. En efecto, este órgano de control ha señalado claramente:

*"1047. La duración de los convenios colectivos es una materia que en primer término corresponde a las partes concernidas, pero si el Gobierno considera una acción sobre este tema, toda modificación legislativa debería reflejar un acuerdo tripartito".
(Véase 320º Informe, caso núm. 2047, párrafo 36116.)*

114. En nuestro país no ha habido ningún acuerdo tripartito para extender de un año a dos la duración de los convenios colectivos, lo que es particularmente gravoso en el ámbito de las relaciones de trabajo de los gobiernos locales o del sector municipal, que tiene una larga tradición negocial, como se puede advertir de los convenios colectivos aportados como prueba a lo largo de las actuaciones arbitrales. Esta sostenida tradición negocial es de carácter anual y ha sido trastocada por la indebida intervención de las autoridades públicas al determinar por ley que de improviso, sin consulta ni acuerdo con las partes concernidas, la duración de los convenios pase a ser de uno a dos años. Esto complica la negociación entre las partes que no han alcanzado a discutir y ni siquiera proponer fórmulas de actualización o reajuste de sus condiciones remunerativas ni de trabajo durante un lapso que ahora resultaría ser el doble de lo que siempre pactaron.

115. En tal virtud, por las consideraciones y fundamentos planteados en este apartado, este Tribunal Arbitral se inclina por no aplicar el artículo 44 inciso d) de la Ley 30057,

¹⁴ OIT, *Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949*, Ginebra, OIT, 1994, p. 120.

¹⁵ Artículo 44 inciso d) de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil: "Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales".

¹⁶ OIT, *La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*.

Ley del Servicio Civil¹⁷; disposición que contraviene también el artículo 28 de la Constitución.¹⁸

116. De otra parte, en relación a la vigencia este Tribunal Arbitral tiene en cuenta que el artículo 44, inciso d) de la Ley del Servicio Civil, que no ha sido declarado inconstitucional y que tampoco es contrario al bloque de constitucionalidad constituido por la doctrina de la OIT de sus órganos de control, señala que el pliego de reclamos debe presentarse a las entidades públicas entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año y que los acuerdos suscritos surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Esto implica una lógica de concluir el convenio para que su costo pueda ser incluido en el presupuesto que regirá para el siguiente año, lo que no es contrario a la vigencia del convenio según la OIT y lo que se condice con el requisito del respeto al equilibrio presupuestal. Por esta razón el pedido del SINDICATO expresado en su propuesta final de que "La vigencia del presente convenio será de un año a partir del 30 de enero de 2016 fecha en la que se presentó el Pliego de Negociación 2016-2017 ante el empleador y la Autoridad de Trabajo", resulta contraria al referido artículo 44 de la Ley del Servicio Civil.

Sobre la excepción presentada por la entidad

117. Como se aprecia de la parte inicial de este Laudo referido a los antecedentes, la ENTIDAD ha deducido la excepción de incompetencia de este Tribunal Arbitral alegando la nulidad de la presentación del pliego de reclamos sometido ahora a arbitraje.
118. Argumentan que tiene celebrado otro convenio colectivo con el SINDICATO por el periodo 2015-2016 y que según el inciso d) del artículo 44 de la Ley 30057 entró en ejecución a partir del 1º de enero del 2016 y en este entendido el plazo para del presentación del siguiente pliego de reclamos se encuentra entre 30 de noviembre del 2016 y 30 de enero del 2017. En consecuencia al haberse presentado el pliego de reclamos materia de arbitraje, en un plazo que no correspondía, su presentación adolece de nulidad absoluta por ser inexistente, siendo por tal motivo incompetente el Tribunal Arbitral para conocer de este proceso.

Este Tribunal considera que la excepción presentada por la ENTIDAD es infundada por las siguientes consideraciones:

119. Como se advierte del Convenio colectivo 2015- 2016, éste no tiene plazo ni de inicio ni de finalización, es decir carece de plazo de duración y como se colige de todos los argumentos expuestos en los numerales 111 a 116 precedentes, en el sentido de que los convenios colectivos deben tener el plazo que acuerden las partes y no necesaria-

¹⁷ Artículo 44 inciso d) de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil: "Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales".

¹⁸ Constitución, artículo 28 inciso 2: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: [...] 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. [...]".

mente de dos años, dicho convenio tuvo el plazo que concluye en el año 2016. En ese sentido han actuado ambas partes pues el pliego de reclamos de estos actuados fue presentado en enero de 2016 y fue objeto de negociaciones directas y de conciliación ante la autoridad administrativa de trabajo, de modo que el pliego de reclamos que ha derivado en el actual arbitraje fue válidamente tramitado, no habiéndose incurrido en nulidad alguna y por tanto este Tribunal Arbitral resulta plenamente competente.

120. Si la ENTIDAD consideraba que estaba vigente algún convenio colectivo podría haberse opuesto a la tramitación del pliego de reclamos presentado en enero de 2016, lo que no hizo. En efecto, como se observa de los documentos en relación al pliego de reclamos 2016-2017, una vez recibido el citado pliego INIA, no solo no lo rechazó, sino que siguió toda la ruta del trámite regular para su discusión y eventual solución. Así se tiene por ejemplo que con fecha 26 de febrero de 2016, mediante Resolución Jefatural N° 0035-2016-INIA designó a la Comisión Negociadora de la Institución a fin de que participe en la negociación colectiva respecto al pliego de reclamos presentado por el SINDICATO para el periodo 2016-2017. Igualmente mediante Resolución Jefatural N° 71-2016-INIA de fecha 21 de abril de 2016, la ENTIDAD otorgó a la Comisión Negociadora, antes mencionada, las facultades expresas para poder participar en la negociación y conciliación respecto del pliego de reclamos, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir cualquier acuerdo, de ser el caso, la convención colectiva de trabajo y todos aquellos actos relativos a la etapa de arbitraje, en caso se derive éste del procedimiento de negociación colectiva.
121. Este mismo proceder de la ENTIDAD resulta aplicable a una supuesta extemporaneidad en la presentación del pliego 2016-2017 cuando alega que fue presentado el 01 de febrero del 2016, máxime si el cargo de presentación en la Mesa de Partes de la ENTIDAD del referido pliego figura como fecha el 29 de enero de dicho año, documento presentado por SINDICATO y que se tiene a la vista corriendo en autos.
122. Lo mismo ocurrió con el requerimiento que hizo el SINDICATO para acudir a la vía arbitral una vez fracasada la negociación colectiva en la vía administrativa, habiendo designado cada parte a sus respectivos árbitros sin objetar el procedimiento, todo lo cual abunda en la certeza de que la presentación del pliego de reclamos para el periodo 2016-2017 no tuvo vicio de nulidad y que éste como el anterior tienen como plazo de vigencia de un año como así figura expresamente en este último pliego y en la Propuesta Final, deviniendo como se dijo antes infundada la excepción de incompetencia deducida por INIA.
123. En mérito a todo lo expuesto anteriormente respecto a la vigencia del pliego de reclamos el Tribunal Arbitral se inclina por establecer que el presente laudo arbitral tendrá como vigencia el 1° de enero del año 2017 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

X. RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES REMUNERATIVAS EN EL INIA

124. El Instituto Nacional de Innovación Agraria – INIA es un organismo público adscrito al Ministerio de Agricultura y Riego, responsable de diseñar y ejecutar la estrategia nacional de innovación agraria en nuestro país.

Según propia definición de la Entidad publicado en el Portal de Internet Transparencia para conocimiento general del país, se constituye:

"Como Ente Rector del Sistema Nacional de Innovación Agraria (SNIA), en el ámbito de su competencia, el INIA es autoridad técnico normativa en materia de semillas, seguridad de la biotecnología moderna, registro nacional de papa nativa peruana, camélidos sudamericanos domésticos, entre otros. Asimismo, para el acceso a recursos genéticos es la autoridad en la administración y ejecución; para los derechos de obtentor de variedades vegetales es la autoridad competente en la ejecución de las funciones técnicas; y para el aprovechamiento sostenible de las plantas medicinales, representa al Ministerio de Agricultura y Riego en la formulación de las estrategias, políticas, planes y normas para su ordenamiento, aprovechamiento y conservación.

Tiene como misión, Propiciar la innovación tecnológica agraria nacional para incrementar la productividad y mejorar los niveles de competitividad, la puesta en valor de los recursos genéticos, así como la sostenibilidad de la producción agraria del Perú.

Asimismo, señalan como Objetivo General, el Promover y ejecutar diversas actividades que faciliten el desarrollo y fortalecimiento de la innovación tecnológica agraria nacional para la seguridad alimentaria e incremento de los niveles de competitividad de la producción agraria orientada, especialmente, a la inclusión social de los pequeños y medianos productores

Precisan también como ámbito de su competencia, que El Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA) tiene a su cargo la investigación, la transferencia de tecnología, la asistencia técnica, la conservación de recursos genéticos en el ámbito de su competencia y la producción de semillas, reproductores y plantones de alto valor genético, que ejerce a nivel nacional; asimismo, es responsable de la zonificación de cultivos y crianzas y de establecer lineamientos de política del servicio de extensión agraria, en coordinación con los organismos que realizan servicios de extensión agropecuaria del sector agrario y en el marco de las políticas sectoriales". (<http://www.inia.gob.pe/nosotros/quienes-somos>)

125. Para tan importante labor agrícola que desarrolla LA ENTIDAD en beneficio del país, ha debido de dotarse de un calificado personal conformado por Profesionales, Técnicos y Auxiliares que despliegan su trabajo para el INIA. La propia ENTIDAD en su página web refiere lo siguiente:

"(...) tiene presencia a nivel nacional por medio de sus 15 Programas Nacionales para la Innovación Agraria (PNIA), los mismos que proponen la ejecución de Proyectos de Innovación Agraria en atención a una determinada problemática tecnológica de su competencia". (<http://www.inia.gob.pe/programas/programa-introduccion>)

(...) La secuencia de los procesos que involucran a la generación de tecnologías y la transferencia de información tecnológica conforman un flujo consecutivo de actividades hasta culminar en la adopción de la tecnología por parte de los productores, así con instrumen-

tos tecnológicos y conocimientos nuevos, los productores se encuentran en posición de poder innovar en el mercado, productos, servicios o procesos agrarios".

(<http://www.inia.gob.pe/programas/programa-introduccion>)

126. Así mismo la labor de los trabajadores de LA ENTIDAD de acuerdo a la documentación alcanzada están distribuidos además de la sede central, a lo largo de nuestro territorio nacional en 11 Estaciones Experimentales Agrarias (EEA) las cuales tienen alrededor de 50 anexos en total, situados en toda la geografía nacional para cubrir las distintas plataformas ecológicas con que cuenta nuestro país. En efecto, los PNIA atienden la problemática tecnológica agraria nacional, dado que el conjunto de los ámbitos de acción de las EEA abarcan todo el territorio nacional lo que implica diversas ubicaciones geográficas, clima, altura y alejadas de las grandes ciudades.
127. Como se aprecia de lo anterior la relación laboral de los trabajadores comprendidos en la presente negociación colectiva reviste un carácter especial de calificación, dedicación y esfuerzo dadas las actividades especiales que su principal desarrolla según se describe líneas arriba. No obstante, según se advierte de sus condiciones laborales y económicas examinadas no ha estado siendo atendida por el Estado como corresponde, no obstante que como se expone más adelante el aspecto presupuestario de LA ENTIDAD ha ido incrementándose en los últimos años, mientras que el nivel remunerativo de los trabajadores miembros del SINDICATO permanecen inalterables desde el año 2002, es decir, quince años sin variación alguna a pesar de del incremento de los precios habida en ese lapso y del crecimiento económico experimentado por el país en su conjunto. Esto a pesar que por su naturaleza el INIA cuida y desarrolla los insumos que han permitido que nuestra gastronomía se desarrolle en la forma como lo ha hecho en las últimas décadas.
128. En efecto, desde la dación del Decreto Supremo N° 019-2002-EF del 19 de enero del 2002, dichos trabajadores no han tenido incremento de remuneraciones bajo ninguna modalidad, siendo lo máximo percibido en bruto la suma de S/. 7,900.00 que percibe solamente un (1) trabajador profesional en dicha categoría, en tanto que la escala mínima asciende a S/. 1,790.00 igualmente en bruto que perciben 98 trabajadores, encontrándose entre ambas escalas el resto de trabajadores profesionales y técnicos.
129. A lo anterior se debe agregar la existencia no menos significativa de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, conocido como CAS, cuyas remuneraciones son dispersas y con beneficios sociales diferenciados ostensiblemente menores que los trabajadores del régimen del D. Leg. 728.
130. Sin embargo, si se observa la evolución del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de LA ENTIDAD, se tiene que desde los años 2013 al 2016, éste se ha ido incrementando progresivamente. Así por ejemplo, para el año 2013 tuvo un Presupuesto Institucional Modificado (PIM) por la suma de S/. 63'112,409, para el año 2014 de S/. 80'594,490, para el año 2015 ascendió S/. 135,238,991 y para el presente año 2016 la suma de S/. 163'567,015. Lo que significa que el presupuesto (PIM) de LA ENTIDAD para el año 2016 en relación al año 2013 se ha incrementado en aproximadamente 159%.

131. Del mismo modo, las remuneraciones del Personal Directivo de la ENTIDAD comprendidos entre los periodos en estudio, es decir desde el 2013 al 2016, con excepción del Jefe de la ENTIDAD, han tenido un incremento que en el caso de la Secretaría General que era de S/. 6,600.00 ascendió a la suma de S/. 15,000.00 equivalente a un 127% . En el caso de un Director de Oficina ha pasado a ganar de S/. 6,600.00 a S/. 12,000.00 o sea un aumento del 81 % y en el caso de un directivo que tenía la menor remuneración, como el Director de Unidad de Tesorería ha pasado a percibir de S/. 2,200.00 a S/. 7,000.00, lo que equivale a un 218% de incremento.
132. Tales aumentos remunerativos del Personal Directivo son positivos para la ENTIDAD toda vez que redundan en una mejor relación laboral con el consiguiente estímulo económico y moral de dichos servidores, sin embargo, teniendo en cuenta que los trabajadores afiliados al SINDICATO mantienen sus remuneraciones invariables desde el año 2002, como se dejó anotado anteriormente y teniendo en cuenta además la evolución del Presupuesto asignado para ENTIDAD en las cantidades señaladas en los numerales precedentes, devienen atendibles en principio los incrementos remunerativos solicitados por los trabajadores del SINDICATO, con las precisiones que se detallan más adelante.
133. A todo ello debe agregarse que dado el tiempo transcurrido tomando como referencia desde el año 2003 a diciembre del 2015 se ha producido una pérdida acumulada del valor adquisitivo de nuestro signo monetario del orden del 39.37% según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI.¹⁹ Esto viene repercutiendo directa y negativamente en el ingreso de los trabajadores que no han percibido incrementos desde el año 2002 a la fecha como está debidamente demostrado.

XI. ANALISIS DEL TRIBUNAL ARBITRAL SOBRE LA PROPUESTA FINAL

134. El Tribunal Arbitral ha procedido a analizar las propuestas finales presentada por las partes, teniendo en consideración además los abundantes medios probatorios y alegatos acompañados al proceso así como las intervenciones orales efectuadas por ambas partes en las distintas audiencias arbitrales practicadas. Cabe mencionar que el día acordado para la entrega de su Propuesta Final de LA ENTIDAD, presentó un documento bajo la denominación de "Propuesta de Solución a la Convención Colectiva del Pliego de Negociación 2016-2017" y la Procuraduría presentó la Propuesta Final. En ella manifiesta la imposibilidad de negociar con EL SINDICATO en materia económica y remunerativa por tener impedimento legal vigente.
135. Así las cosas, en el Presente Arbitraje se advierte que la Propuesta Final que es la presentada por EL SINDICATO, contiene siete puntos, a saber: 1) Alimentación, 2) Uniforme-Vestuario, 3) Escolaridad, 4) Capacitación y Certificación de Competencia, 5) Protección a la Familia, 6) Subvención por hijo menor, 7) Remuneración y 8) Bonificación por Cierre de Pliego.

¹⁹ (<https://www.inel.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/price-indexes>)

136. En opinión de este Tribunal Arbitral corresponde ser acogida con la variación de la vigencia solicitada por lo expresado en la parte relativa al examen de la vigencia de este laudo y a la atenuación que debe practicarse por razones de equidad, en uso de las facultades que la Ley le confiere a este Tribunal y en atención al principio de razonabilidad atendiendo además a criterios de prudencia a fin de no impactar excesivamente en el costo laboral anual y en la situación económica y financiera general, otorgando beneficios que sean posibles de ser atendidos dentro del marco de las acciones y facultades que posee INIA.
137. De los puntos planteados en la Propuesta Final, sin embargo se ha desestimado el pedido contenido en el numeral 6) por estimar el Tribunal que se están atendiendo otros puntos que inciden positivamente en los ingresos de los solicitantes.
138. De igual modo este Tribunal al acoger la propuesta del sindicato, ha considerado en su decisión referida al incremento remunerativo, que este constituye una forma de compensar la pérdida del valor adquisitivo de sus ingresos acumulados durante más de una década, y que a la fecha bordea un 40% según cifras oficiales, ya que dichos trabajadores no han tenido aumentos de remuneraciones, no obstante que sí se ha producido un incremento reiterado del presupuesto de la institución, el gasto en la contratación de servicios por terceros sujeto a las normas civiles y sobre todo los haberes de su personal directivo.
139. Es de advertirse con relación a los incrementos remunerativos a sus trabajadores que en el Presupuesto Institucional, por la naturaleza de las actividades que realiza INIA, aparte de los recursos ordinarios provenientes del Estado, cuenta con otros ingresos como los denominados Recursos Directamente Recaudados considerándose además que como Organismo Público adscrito al Ministerio de Agricultura tiene iniciativa para generar e incrementar los mencionados ingresos propios, teniendo a su cargo áreas de terrenos cultivables aparte de otros bienes para el cumplimiento de sus fines.
140. Cabe mencionar que conforme a la disposición contenida en el artículo 76° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el laudo arbitral tiene la misma naturaleza y surte efectos jurídicos idénticos que las convenciones colectivas adoptadas en negociación directa, por lo que la decisión arbitral tiene un carácter sustitutorio al de la voluntad de las partes y el Tribunal Arbitral puede resolver sobre las mismas materias que pueden adoptarse en negociación directa.
141. Finalmente, en autos las partes han presentado documentalmente los elementos probatorios necesarios para que el Tribunal se forme convicción sobre lo que es materia de discusión y pueda adoptar una decisión sobre el fondo de la materia, de modo que la no existencia de la valorización del pliego de peticiones y el informe de la situación económica financiera en este caso de la ENTIDAD a que se contrae el artículo 56 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no es impedimento para laudar.
142. La valorización y el informe a que se alude en el punto anterior debe entenderse dentro del marco que regula el artículo 55 del reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo cuando señala textualmente:

"El árbitro o Tribunal Arbitral tiene absoluta libertad para ordenar o requerir la actuación o entrega de toda clase de pruebas, incluidas investigaciones, pericias, informes, documentos públicos y privados de propiedad o en posesión de las partes o de terceros y en general obtener todos los elementos de juicio necesarios de instituciones y organismos cuya opinión resulte conveniente para poder resolver el conflicto, todo dentro de un plazo máximo de treinta (30) días naturales, contados desde la fecha de iniciación formal del procedimiento arbitral. (...)

Al hacerse cargo de su gestión, el árbitro o Tribunal Arbitral recibirá de la Autoridad de Trabajo el expediente de negociación colectiva existente en su Repartición, incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe de la situación económica-financiera de la empresa a que alude el Artículo 56 de la Ley, si lo hubiera."

143. Como se reitera, la omisión de la Autoridad Administrativa de Trabajo no puede ser obstáculo para la expedición del presente Laudo Arbitral, si cuenta con los elementos de juicio necesarios para resolver el conflicto, tal como se desprende de la propia normativa aplicable al caso, como ocurre con la última parte del primer párrafo del transcrito artículo 55° del Reglamento LRCT cuando determina que el informe de la situación económica – financiera de la empresas será entregado al Tribunal Arbitral "si lo hubiera", máxime si por mandato legal el Tribunal tiene un plazo expreso de 30 días para el proceso y 5 días para laudar.

Por los fundamentos expuestos, el **TRIBUNAL ARBITRAL** por **UNANIMIDAD RESUELVE:**

PRIMERO.- DECLARAR INFUNDADA la excepción de incompetencia deducida por INIA.

SEGUNDO.- Acoger la Propuesta Final presentada por el Sindicato Unitario de Trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, atenuándola en sus montos conforme al siguiente detalle:

1. El INIA otorgará almuerzo por un valor de S/. 12.00 (Doce Soles) diarios a los trabajadores CAP comprendidos en el régimen laboral del D. Leg. 728 y CAS comprendidos en el régimen laboral del D. Leg. 1057, afiliados/as al Sindicato SUTSA INIA, que laboren en las estaciones experimentales agrarias y anexos, en calidad de condición de trabajo.
2. El INIA elevará el valor del Uniforme que se viene otorgando a los trabajadores y trabajadoras CAP bajo el régimen del D. Leg. 728, de S/. 500.00 (Quinientos Soles) a S/. 700.00 (Setecientos Soles). Por otra parte otorgará Vestuario por valor de S/. 700.00 (Setecientos y 00/100 Soles) para los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el régimen del D. Leg. 1057 (CAS), afiliados/as al Sindicato SUTSA INIA, en calidad de condición de trabajo.
3. El INIA otorgará un incremento anual de S/. 160.00 (Ciento Sesenta y 00/100 Soles) por concepto de escolaridad para los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el régimen del D. Leg. 728 (CAP) y otorgará el monto de S/. 560.00 (Quinientos Sesenta y 00/100 Soles) por el mismo concepto para los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el régimen del D. Leg. 1057 (CAS) afiliados/as al Sindicato SUTSA INIA.

4. El INIA otorgará un Programa de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, certificando a los/las trabajadores/as del Sindicato SUTSA INIA en el marco del fortalecimiento del Sistema Nacional de Innovación Agraria, en los perfiles autorizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de conformidad con la normatividad vigente.

5. El INIA otorgará el equivalente a cuatro (4) remuneraciones mínimas vitales vigente al año correspondiente por fallecimiento de Familiar Directo del trabajador/ra afiliado al Sindicato SUTSA INIA.

En caso el fallecido sea el/la trabajador/a, el INIA otorgará el equivalente a seis (6) remuneraciones mínimas vitales a la familia del trabajador/a, exclusivamente a los/las trabajadores/as comprendidos en el D. Leg. 1057 (CAS) afiliados al Sindicato SUTSA INIA.

6. El INIA incrementará los haberes de los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo 728 sobre la escala remunerativa vigente establecida en el D.S. N° 019-2002-EF publicada el 27 de enero de 2002, y para los trabajadores/as comprendidos en el Decreto Legislativo 1057 afiliados/as al Sindicato SUTSA INIA, de acuerdo al siguiente detalle:

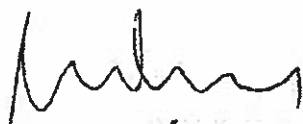
RÉGIMEN	CATEGORÍAS	REMUNERACIÓN ACTUAL (D.S. N° 019-2002- EF)	AUMENTO (S/.)	NUEVA REMU- NERACIÓN
D.L. 728	Profesional 6	5.000.00	2.000.00	7.000.00
	Profesional 5	4.300.00	1.720.00	6.020.00
	Profesional 4	3.900.00	1.560.00	5.460.00
	Profesional 3	3.400.00	1.360.00	4.760.00
	Profesional 2	3.000.00	1.200.00	4.200.00
	Profesional 1	2.450.00	1.000.00	3.450.00
	Técnico 4	2.200.00	880.00	3.080.00
	Técnico 3	2.100.00	840.00	2.940.00
	Técnico 2	2.000.00	800.00	2.800.00
	Técnico 1	1.900.00	760.00	2.660.00
	Auxiliar 1,2,3	1.790.00	716.00	2.506.00
D.L. 1057	Profesional	2.300.00	1.360.00	3.660.00
	Técnico	1.500.00	840.00	2.340.00
	Auxiliar	900.00	716.00	1.616.00

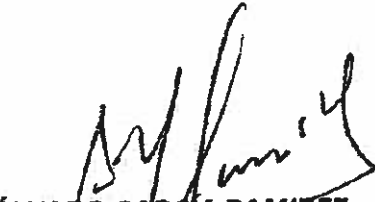
7. El INIA otorgará por única vez la suma de S/. 3,000.00 (Tres Mil y 00/100) por CIERRE DE PLIEGO a todos los trabajadores afiliados al Sindicato SUTSA INIA del régimen Decreto Legislativo 728 y Decreto Legislativo 1057 CAS.

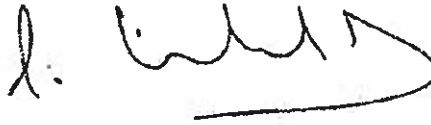
TERCERO.- Los beneficios que se otorgan por el presente Laudo empiezan a regir a partir del 1° de Enero del 2017 y su duración se extiende hasta el 31 de diciembre de 2017.

CUARTO.- Este laudo es inapelable y tiene carácter imperativo para las partes.

QUINTO.- Requiérase, nuevamente, bajo apercibimiento de ley, el pago de los honorarios por parte de INIA a su árbitro de parte designado, al Presidente del Tribunal Arbitral la parte alícuota con arreglo al artículo 53° del Decreto Supremo N° 011-92-TR y al acta de Instalación del Proceso Arbitral, y a la Secretaria Arbitral, según el compromiso del 1 de junio del 2016 – Acta de Instalación del Proceso Arbitral, suscrito por dicha parte.


CARLOS HUGO GUTIÉRREZ PAREDES
Presidente del Tribunal Arbitral


ÁLVARO GARCÍA RAMÍREZ
Árbitro


ADOLFO CIUDAD REYNAUD
Árbitro


ANDREA SÁNCHEZ MATOS
Secretaria Arbitral