



# LAUDO ARBITRAL

## PROCESO ARBITRAL

Sindicato de Trabajadores del Servicios de  
Administración Tributaria de Huancayo - STSATH

VS

Servicio de Administración Tributaria de Huancayo -  
SATH

Sobre:

Pliego de peticiones del año 2017  
para el ejercicio 2018.

### ARBITRO UNIPERSONAL:

- Abog. Luis Velásquez Lazo



Huancayo, 27 junio del 2017

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN	
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO	
El presente documento es COPIA FIEL DEL ORIGINAL, que ha tenido a la vista.	
Nº Reg. 148	Total Folios 01-09
Huancayo 27/06/2017	
<i>[Signature]</i>	
HECTOR GARCIBARRA SICHUPAICO	
FEDATARIO EJECUTIVO	
R.E.R. Nº 267 - 2013 - JUNIN/GR	



## LAUDO ARBITRAL

Huancayo, 27 de junio de 2017.

### VISTO:

Las Carta de fecha 11 de mayo del 2017, con el que la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE HUANCAYO (en adelante STSATH), con el que requieren al Jefe del SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE HUANCAYO (en adelante SATH) someter la controversia contenida en su Pliego de Reclamos a proceso arbitral, además de proponer como árbitro unipersonal al abogado José Luis Velásquez Lazo; mediante Carta N° 01-004-000000711 del 18 de mayo de 2017, el Jefe del SATH dirigido a Secretario General del STSATH acepta la propuesta de árbitro unipersonal, entendiendo que se somete al proceso arbitral; mediante cartas del 24 de mayo de 2017 dirigidos a las partes, el árbitro designado comunica la aceptación en la designación como árbitro unipersonal, conforme los artículos 64°, 65° y 66° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; mediante Carta de fecha 31 de mayo de 2017, se convoca a las partes a la Audiencia de Instalación del proceso arbitral y establecimiento de las reglas del proceso para el día DOS de junio de 2017; con fecha 02 de junio de 2017 se suscribe el Acta de Instalación del Tribunal Arbitral Unipersonal y Establecimiento de Reglas del Proceso Arbitral – Pliego 2017 para el Ejercicio 2018, donde se determina la instalación del Tribunal Arbitral, sometimiento de la controversia Pliego de Reclamos 2017 para el Ejercicio 2018, además se fija para el día 09 de junio para la presentación de las propuestas finales; con fecha 09 de de junio de 2017, se presentan por las partes las propuestas finales; el STSATH presenta su propuesta final, sustentando sus pretensiones, acompañando medios de prueba; con carta el SATH presenta su propuesta final, acompañando DOS informes; por lo que, se encuentran el proceso en estado de laudo: Y

### CONSIDERANDO:

**Primero.-** De conformidad a la recomendación 91 de la OIT se ha definido a la convención colectiva como *“Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”*; y según el artículo 41° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: *“la Convención Colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las condiciones de trabajo y productividad y demás, concerniente a las relaciones entre trabajadores y empleadores celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados,*



*expresamente elegidos y autorizados, y de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores”.*

**Segundo.** - La Convención Colectiva conforme al doctrina y la norma legal que lo regula, cuenta con determinadas características, que son: a) Una relación entre una parte conformada por un grupo de trabajadores, ya se trate de una o varias organizaciones sindicales de éstos o simplemente de un grupo de trabajadores no sindicados, y otra parte conformada por un empleador, una organización de empleadores o varias organizaciones de éstos; b) Es un acuerdo o relación voluntariamente establecida en el ejercicio de la libertad contractual; y, c) Su objeto esencial es la regulación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, empleo, formación profesional, seguridad social, y relativas al bienestar de los trabajadores y sus familias, inherentes a los trabajadores comprendidos en el ámbito de representación de las partes pactantes. Por lo general su contenido se basa en el pliego de peticiones de las organizaciones sindicales, inciden, en su mayor parte en los aumentos de remuneraciones y la mejora de las condiciones de trabajo. (Jorge Rendón Vásquez, Derecho del Trabajo Colectivo, Pág. 189).

**Tercero.**- El Reglamento de la Ley de las relaciones colectivas de trabajo denomina clausulas con efecto obligacional y delimitadora; por el cual las primeras establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes concurrentes; y la segunda, son las destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo, las que se interpretan conforme a las reglas de los contratos.

**Cuarto.**- En el caso concreto las partes han decidido someter las solución de la controversia ha proceso arbitral mediante proceso arbitral convencional y por la modalidad de árbitro unipersonal, el que se encuentran designado por el abogado José Luis Velásquez Lazo, esto a raíz de haber fracasado las etapas del trato directo y la junta de conciliación, por no haber llegado a acuerdo satisfactorio; decisión que se sustenta en el artículo 62° de la Constitución que faculta a la solución de los conflictos por vía arbitral; Arbitro que tiene competencia jurisdiccional conforme el inciso 1 del artículo 139 de la Constitución, que además habilita a la competencia del control difuso conforme al artículo 138 de la misma carta política, que es *“la facultad de controlar la constitucionalidad de las normas con motivo de una resolución de un proceso de amparo, constituye un poder- deber por imperativo de lo establecido en el artículo 138, segundo párrafo de la constitución, (...) . El control difuso es un acto complejo en la medida en que significa preferir la aplicación de la norma cuya validez resulta beneficiada de la presunción de legitimidad de las normas del Estado, (...)”*. (F.j.16, exp.N°0195-2004-AA/TC-Lambayeque).

**Quinto.**- La organización sindical conforme su comunicación indica que, reformula su propuesta final, pretendiendo:

*“Se otorgue un incremento en nuestra Remuneración Mensual por reajuste de costo de vista y movilidad de acuerdo a la remuneración bruta que perciben nuestros afiliados, según los tramos siguientes:*



PROPUESTA DE INCREMENTO REMUNERATIVO	
REMUNERACIÓN BRUTA	IMPORTE S/.
HASTA 1900	400.00
De 1901 a 2400	200.00
De 2400 a 3000	100.00
MAS DE 3001	0.00

En cuanto alcance y vigencia se indica que, es para los afiliados y además sea de carácter permanente a partir de 01 de enero de 2018; para todo ello, la organización sindical ofrece la justificación legal, la contradicción a las restricciones presupuestales y como medios de prueba el pliego de reclamos 2017 para el 2018. acompaña los documentos sobre la evolución de recaudación y captación de los últimos tres años, como anexos presente copia autenticada de la acreditación de la Junta Directiva y los documentos de identidad de los representantes sindicales.

**Sexto.-** Por su parte el empleador SATH por medio de su Jefe en su escrito de fecha 14 de junio del 2017, acompaña los siguientes medios de prueba, que por su contenido son relevantes para el caso:

- Informe N° 03-010-0000001794 de la Gerente de Administración, donde indica que, a la fecha los trabajadores del SATH perciben los bonos monetarios siguientes: febrero S/ 600, mayo S/. 350. agosto 600 y noviembre 600; además reciben los vales de consumo en enero, marzo, abril, junio, setiembre y octubre S/. 200; julio S/. 550 y diciembre S/. 1250; además agrega que los cajeros reciben un bono de S/. 80 mensual y al inicio del año S/. 500, además, se le otorgará un vale de consumo equivalente a un sueldo por cumplimiento de vacaciones.
- Informe N° 061-2017-ELPV-GA-CONT-SATH del Contador, donde indica que conforme a la Carta de fecha 08/06/2017, el Secretario General del STSATH, "... expone el petitorio de incremento de remuneraciones, en la que fundamenta su petición y realiza el sustento financiero y presupuestal, por la que dicha solicitud sería viable de atender"; además hace un análisis económico de la progresión e incremento sostenido de la recaudación y concluye sus proyecciones financieras, que el gasto anual adicional sería de S/. 508,405.33 donde considera a los servidores sindicalizados y no sindicalizados, además los costos de la contratación, como son los pagos a Essalud, las gratificaciones y otros; por último recomienda que la Entidad realice la proyección para los próximos períodos, tomando en cuenta los diversos factores de variación, con la finalidad de sustentar la sostenibilidad en el tiempo de los incrementos que pudiera otorgarse, además exhorta a la organización sindical que haga el reajuste de sus pretensiones, para no hacerla insostenible y pueda cumplirse en el futuro; reitera que, conforme la Ley de Presupuesto de la



República para el año 2017, se encuentra prohibido todo incremento de remuneraciones.

**Séptimo.**- El atención a la posición del representante de la parte empleadora, contenida en los informes que se ha indicado, es necesario analizar, desde la vertiente constitucional convencional y jurisprudencial, si efectivamente se encuentra prohibido el incremento o el reajuste que pretende la organización sindical a mérito de la concurrencia del artículo 6° de la Ley N° 30518 Ley del Presupuesto de la República para el año 2017:

1.- El artículo 23.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos ratificado por el Perú por la Resolución Legislativa N° 1328 establece *"Que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social."*

2.- Por su parte el Convenio 98 de la OIT asigna como carga a los estados suscribientes la implementación de adecuadas condiciones para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociaciones voluntaria para reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo.

3.- El artículo 1.1 del Convenio 159 de la OIT establece que éste convenio debe aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no le sea aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales de trabajo; por su parte el artículo 8 del mismo cuerpo normativo establece que 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.

4.- Por su parte a nivel del territorio nacional el artículo 28.2° concordante con el artículo 42° de la Constitución establece *"Que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga."*

De las normas precitadas se puede evidenciar que, conforme a la Tercera Disposición Final de la Constitución, constituye normativa del Estado Peruano, pero además de ser de derechos humanos por regular derechos fundamentales como son los derivantes de la relación laboral, además, se evidencia que estos derechos son de aplicación inmediata; éste concepto es desarrollado por el Tribunal Constitucional en el expediente acumulado N° 003, 004, 023-2013-PI/TC "Caso Ley del Presupuesto Público", en sus fundamentos jurídicos del 42 al 68.



Además, en la misma sentencia el mismo Tribunal Constitucional en su resoluto 1ro ha declarado inconstitucionales el texto del artículo 6° de las leyes de presupuesto de los años 2013, 2014 y 2015 y por conexidad los que tengan el mismo sentido, declaratoria que alcanza al artículo 6° de la Ley 30518 por tener el mismo texto y objetivo prohibitivo.

Por otra parte, es necesario tener presente que el mismo Tribunal Constitucional en el expediente acumulado N°s 025-2013, 003-2014, 008-2014 y 017-2014-PI/TC sobre Proceso de Inconstitucionalidad "Caso Ley del Servicio Civil" ha dejado sentado que la negociación colectiva constituye un derecho fundamental, por lo que este Árbitro entiende que no puede restringirse, reducirse, tampoco suprimirse salvo su regulación para su mejor aplicación.

Que, la *vacatio sententia* para este tribunal, tampoco es aplicable, en primer término, por no constituirse en institución aplicable, en razón que siendo un derecho fundamental la negociación colectiva relacionada al derecho de trabajo que tiene como repercusión directa en la mejora de las condiciones laborales entre ellas las remuneraciones ésta tiene carácter alimentario, situación que no se puede postergar, por lo que, se considera que el Árbitro está habilitado para emitir pronunciamiento inaplicando el artículo 6° de la Ley 30518, Ley General del Presupuesto de la República para el Ejercicio Fiscal 2017.

**Octavo.**- De conformidad al artículo 65° del TUD de la Ley de Negociaciones Colectivas de Trabajo el laudo solo puede acoger una de las propuestas de las partes, no pudiendo combinar entre las propuestas, recogiendo en su integridad la propuesta final de una de las partes, pudiendo además atenuar posiciones extremas, por ser un fallo de equidad; por lo que corresponde evaluar las propuestas finales de las partes que el Árbitro deba acoger.

De las propuestas finales presentadas por las partes se evidencia que la organización sindical ha propuesto una petición con la debida fundamentación jurídica y fáctica, sustentándola probatoriamente, a diferencia de la propuesta del SATH donde invoca la restricción legal de carácter prohibitivo contenido en el artículo 6° de la Ley N° 30815; por lo que este Arbitro acoge la propuesta de la organización sindical, la misma que contiene la siguiente propuesta:

*"Se otorgue un incremento en nuestra Remuneración Mensual por reajuste de costo de vida y movilidad de acuerdo a la remuneración bruta que perciben nuestros afiliados, según los tramos siguientes:*

PROPUESTA DE INCREMENTO REMUNERATIVO	
REMUNERACIÓN BRUTA	IMPORTE S/.
HASTA 1900	400.00
De 1901 a 2400	200.00
De 2400 a 3000	100.00
MAS DE 3001	0.00



Con carácter permanente y con alcance a los afiliados.

**Noveno.-** El Tribunal Constitucional en su sentencia precita "Caso Ley del Presupuesto Público" ha establecido que bajo el principio de previsión presupuestal, se debe velar que todo incremento debe cumplir con el requisito de 'equilibrio presupuestal', el que contiene las instituciones de la previsión y sostenibilidad presupuestales de las pretensiones que contienen carácter económico; con el objeto de la seguridad de la percepción que debe tener cada trabajador y que la Entidad empleadora, pueda responder en el tiempo con la carga.

Para la determinación de la previsión y sostenibilidad el Árbitro tiene presente los reportes comparativos de ingresos de los años 2013, 2014, 2015 y 2016 en su incremento, y los montos no logrados de ejecución (saldos presupuestales), evidenciados por la organización sindical y la emitida por el Contador de la Entidad en su Informe N° 061-2017 precitado; donde se determina:

SALDOS PRESUPUESTALES REALES POR PERÍODO:

AÑOS	SALDO DE BALANCE RESULTANTE	SALDO DEL PERÍODO ANTERIOR TRASLADO AL PERÍODO ACTUAL	SALDO DE BALANCE REAL
2014	259,231.00	1,621.00	257,610.00
2015	622,336.00	185,098.00	437,238.00
2016	1'093,971.00	268,375.00	825,596.00
2017*			

EVOLUCIÓN DE LA RECAUDACIÓN DE LOS ÚLTIMOS AÑOS:

AÑOS	RECAUDACIÓN	VARIACIÓN EN S/	VARIACIÓN %
2013	34'519,472.28	1'345,985.88	4,06
2014	36'540,901.00	2'021,428.72	5,86
2015	42'194,519.71	5'653,618.71	15,47
2016	46'888,243.67	4'693,723.96	11,12

Que, es necesario tener presente que el alcance que pretende la organización sindical es para los trabajadores sindicalizados, análisis que ha formulado la Entidad empleadora, donde ha determinado que el impacto anual sería de S/. 298,965.33, que inclusive toma para la totalidad de trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, que suman a 51 trabajadores en total de la Entidad, por lo que, la decisión y determinación del incremento debe permitir que el impacto en el presupuesto de la Entidad empleadora no ponga en riesgo la prestación de los servicios públicos y que éstos sean sostenibles en el tiempo.



La propuesta de incremento por rangos, aún no lo sustentó la organización sindical, se debe entender que, esta modalidad de pretensión de incrementos, es para cerrar brechas entre los trabajadores de mayor nivel que perciben mayores montos en sus remuneraciones, con los trabajadores de menor nivel que perciben menor monto en sus remuneraciones, modalidad que tiene como sustento que la percepción de remuneraciones sea más equitativa y la diferenciación natural jerárquica, no sea tan evidente que genere desaliento y/o se perciba como un acto de injusticia por la inequidad que muestra, en tal sentido este Árbitro reitera que acoge la propuesta de la organización sindical y además la modalidad de incremento diferenciado por rangos.

Por otra parte, es necesario atenuar las posiciones, en cuanto a los montos, pues, no se puede dejar de lado, que el mismo Contador de la Entidad en su informe, si bien indica que es atendible, pero también ilustra técnicamente que, debe restringirse el monto, pues, pondría en riesgo a la misma Entidad en el cumplimiento del compromiso; por ello, es necesaria la atenuación de la propuesta de S/. 400.00 por ser considerada una propuesta extrema, ya que, el grueso de los trabajadores se encuentra en este rango y sería el que mayor impacto tenga en el presupuesto de la Entidad, por lo que, el criterio de ponderación entre el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores con el derecho al conservación de la misma fuente de trabajo, que es la vigencia y consolidación del centro de trabajo, recomienda atenuar la propuesta final en cuanto al incremento de remuneraciones fijándolo prudencialmente en el primer rango a S/ 350 soles como incremento a la remuneración que tiene el carácter de permanente; por lo que, quedaría de la siguiente manera:

RANGO REMUNERATIVO	INCREMENTO S/.
Hasta 1900.00	350.00
De 1901.00 a 2400.00	200.00
De 2400.00 a 3000.00	100.00
Más de 3001	0.00

**Décimo.** Que, conforme fija el artículo 66° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo el laudo es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes, y la interposición de cualquier acción impugnatoria, no impide ni posterga la ejecución de laudo.

En uso de las facultades que otorga el inciso 1 del artículo 139° de la Constitución, el artículo 64° de la Ley de relaciones Colectivas de Trabajo;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** ACOGER la propuesta final presentada por el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE HUANCAYO - STSATH sobre su pliego de peticiones del año 2017 para el ejercicio 2018.



**ARTÍCULO SEGUNDO.-** ATENUAR la propuesta final presentada por el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE HUANCAYO - STSATH, en el Primer rango propuesto, quedando como sigue:

**Incremento remunerativo:** El Servicio de Administración Tributaria de Huancayo - SATH, OTORGA el incremento de remuneraciones a favor de los trabajadores sindicalizados al Sindicato de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria de Huancayo - STSATH, con vigencia a partir del 1ro de enero de 2018, con carácter permanente; como sigue:

RANGO REMUNERATIVO	INCREMENTO S/.
Hasta 1900.00	350.00
De 1901.00 a 2400.00	200.00
De 2400.00 a 3000.00	100.00
Más de 3001	0.00

**ARTÍCULO TERCERO.-** Disponer la notificación a las partes y la remisión del expediente dentro del plazo a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro.

**NOTIFIQUESE, REGISTRESE Y CÚMPLASE.**

JOSÉ LUIS VELÁSQUEZ LAZO  
RNANC N° 077



GOBIERNO REGIONAL JUNÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO  
El presente documento es COPIA FIEL DEL ORIGINAL, que ha tenido a la vista.

N° Reg ..... 147 ..... Total Folicios ..... 01-09

Huancayo, 21/11/2017

*[Signature]*

HECTOR M. CAPULLA GARCÍA, UNCIUPAICO  
FEDATARIO SUPLENTE  
R.E.R. N° 257 - 2017 - JUNÍN/GR